



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة الشهيد حمه لخضر - الوادي

كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

قسم علوم التسيير

مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة ماستر أكاديمي

ميدان العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

الشعبة: علوم التسيير

التخصص: إدارة أعمال

أثر الروحانية في مكان العمل على الرضا الوظيفي دراسة حالة مؤسسة مديرية اتصالات الجزائر

إشراف الأستاذ:

أ.د. الباي محمد

إعداد الطلبة:

■ خشيم مادي محمد شكري

■ برشاوة عامر

لجنة المناقشة

الصفة	الجامعة	الرتبة	الاستاذ
رئيس اللجنة	جامعة الشهيد حمه لخضر	أستاذ محاضر أ	د. شكة عبد الله
مشرفا ومقررا	جامعة الشهيد حمه لخضر	أستاذ تعليم عالي	أ.د. الباي محمد
مناقشا	جامعة الشهيد حمه لخضر	أستاذ تعليم عالي	أ.د. تي أحمد

السنة الجامعية: 2025/2024



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة الشهيد حمه لخضر - الوادي

كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

قسم علوم التسيير

مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة ماستر أكاديمي

ميدان العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

الشعبة: علوم التسيير

التخصص: إدارة أعمال

أثر الروحانية في مكان العمل على الرضا الوظيفي دراسة حالة مؤسسة مديرية اتصالات الجزائر

إشراف الأستاذ:

أ.د. الباي محمد

إعداد الطلبة:

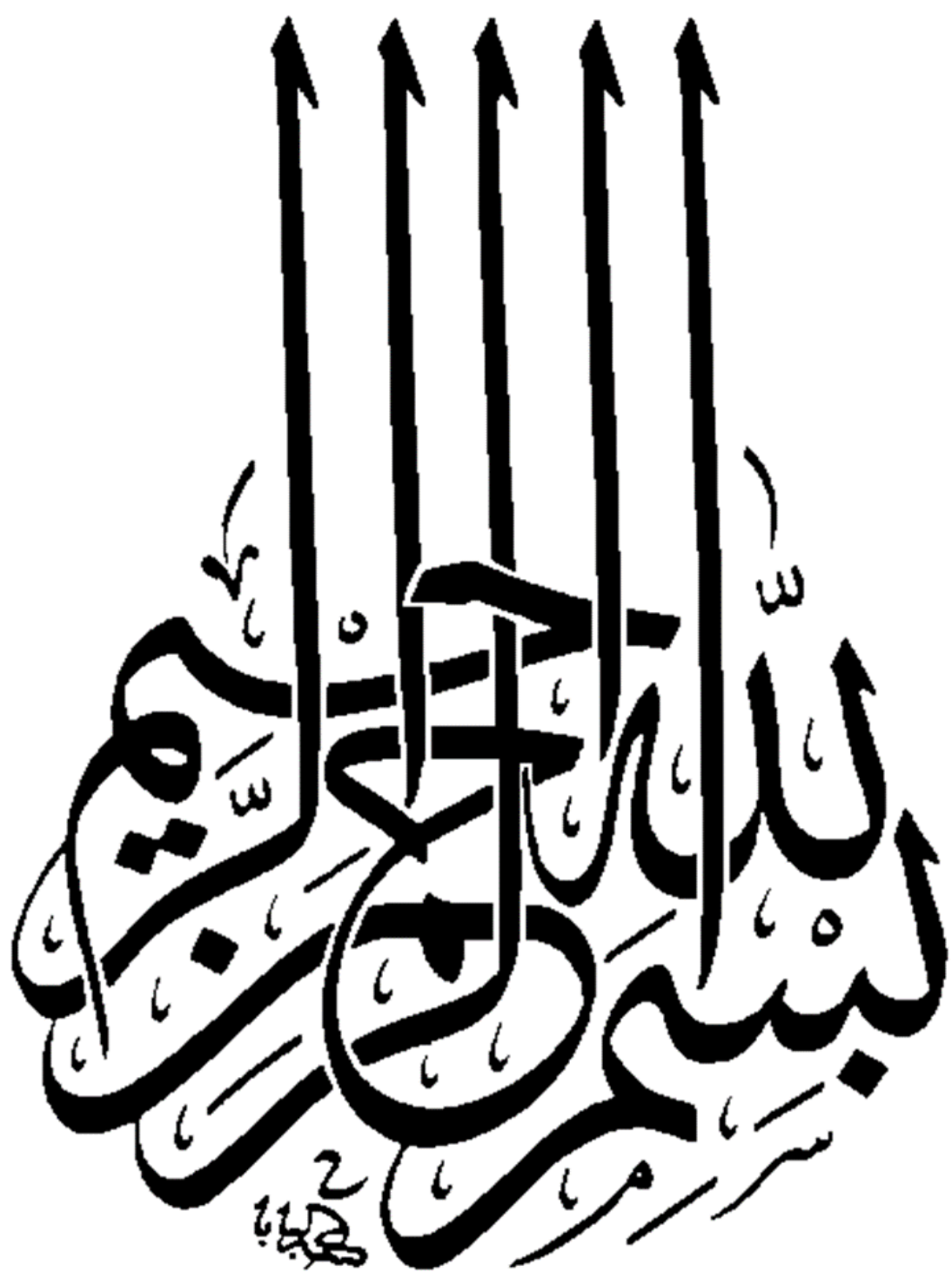
■ خشيم مادي محمد شكري

■ برشاوة عامر

لجنة المناقشة

الصفة	الجامعة	الرتبة	الاستاذ
رئيس اللجنة	جامعة الشهيد حمه لخضر	أستاذ محاضر أ	د. شكة عبد الله
مشرفا ومقررا	جامعة الشهيد حمه لخضر	أستاذ تعليم عالي	أ.د. الباي محمد
مناقشا	جامعة الشهيد حمه لخضر	أستاذ تعليم عالي	أ.د. تي أحمد

السنة الجامعية: 2025/2024



الإهداء

وأخر ما أقول هو: الحمد لله رب العالمين . أشكر الله في البداية وفي النهاية . فلا

طريق انتهى، ولا جهد انتهى، ولا سعي اكتمل إلا بفضل الله .

"من قال أنا لها، سيفوز بها . "

لم تكن هذه الرحلة سهلة ولم يكن كل شيء بسيطاً، لكن بمساعدة الله،

استطعت تحقيق أهدا في . أوجه وأهدي بكل حب نجاحي إلى مرمر العطاء

والتضحية، أبي العزيز، الذي هو مثلي الأعلى ودعني بعد الله .

إلى ملاكي الطاهر، وأمي الحبيبة، التي تستقبلي بابتسامة وتودعني بدعواتها، أطال

الله في عمرها . إلى ذلك المستودع الكبير من القوة، إلى من قيل عنهم سنقويك

بأخيك، إخواني وأخواتي، حفظهم الله ووقفهم . إلى أقاربي وأحبي وأصدقائي،

وكل من تمنوا لي الخير، وإلى خاتمة الأنبياء، نبينا محمد صلى الله عليه وسلم،

أهديكم جميعاً هذا العمل المتواضع، ثمرة جهدي . والله هو الذي يوفقني .

شكر وعرفان

الشكر والحمد لله سياب النعم

الذي قدرنا في مواصلة دراستنا وإكمال جهدنا المتواضع، الذي هو ثمرة لجهود
بذلت لمساعدتنا في إتمامها، لذا نجد أنفسنا ملتزمين لتقديم عرفان الجميل لكل
من ساهم في إبداء أو تقديم أي رأي أو مشورة ولكل من أحيوا قلوبنا بنور
علمهم .

اعترافاً بالفضل وتقديرًا للجميل لا يسعنا إلا أن نتوجه بجزيل الشكر إلى

الأستاذ المشرف الباي محمد

لإشرافه على هذا العمل، كذلك تحية خاصة لجميع الأساتذة على دعمهم
ومساندتهم على هذه المذكرة ونخص بذكر أستاذنا الفاضل، كما نتوجه
بأمرقى عبارات الشكر والتقدير إلى أعضاء لجنة المناقشة لقبولهم مناقشة
مذكرتنا، ولكل من ساهم في إنجازه هذا البحث من قريب أو بعيد .
وأخيراً نود أن نشكر أسرتنا على ما قدموه لنا من دعم معنوي ومادي .

الملخص

استهدفت الدراسة اختبار أثر روحانية مكان العمل على الرضا الوظيفي لدى العاملين بمؤسسة اتصالات الجزائر - المديرية العملية للاتصالات لولاية الوادي، ولتحقيق الهدف تم تصميم استبانة وزعت على موظفي اتصالات الجزائر حيث استطعنا جمع (35) استمارة صالحة للمعالجة. تمت الاستعانة بمؤشرات إحصائية للوصول الى النتائج تتمثل في المقاييس الإحصائية ، والانحدار الخطي. كما استخدمنا الحزمة الإحصائية (SPSS) الإصدار 22 لاختبار الفرضيات . وقد توصلنا الى أنه يوجد أثر إيجابي لروحانية مكان العمل على الرضا الوظيفي للعاملين بالمؤسسة من خلال ابعادها الثلاث حيث تبين أن العمل الهادف كان البعد الأكثر تأثيراً، يليه التوافق القيمي ثم الإحساس بالجماعة .

الكلمات المفتاحية :

الروحانية ، روحانية مكان العمل، الرضا الوظيفي ، بيئة العمل ، اتصالات الجزائر .

Summary

This study aimed to examine the impact of workplace spirituality on job satisfaction among employees of Algeria Telecom – Operational Directorate of Telecommunications in El Oued Province. To achieve this objective, a questionnaire comprising 31 items was developed and distributed to the employees of Algeria Telecom, resulting in the collection of 35 valid responses for analysis. Various statistical tools, including the arithmetic mean, standard deviation, and linear regression, were employed to analyze the data. The SPSS software (version 22) was used to test the study's hypotheses. The findings revealed a positive effect of workplace spirituality on job satisfaction across its three dimensions. Among these, meaningful work emerged as the most influential factor, followed by value alignment, and then sense of community.

Keywords :

Spirituality, workplace spirituality, job satisfaction, work environment, Algeria Telecom.

فهرس المحتويات

الإهداء	
شكر وعرفان	
الملخص	
فهرس المحتويات	
قائمة الجداول	
قائمة الأشكال	
مقدمة	أ-د

الفصل الأول الإطار النظري للروحانية في مكان العمل والرضا الوظيفي

تمهيد:	6
المبحث الأول: الادبيات النظرية	7
المطلب الثاني: الإطار النظري للرضا الوظيفي	17
المبحث الثاني: الادبيات التطبيقية	24
المطلب الأول : الدراسات السابقة العربية	24
المطلب الثاني : الدراسات الأجنبية	24
المطلب الثالث : التعليق على الدراسات السابقة	30
خلاصة الفصل:	34

الفصل الثاني دراسة حالة مؤسسة اتصالات الجزائر بالوادي

تمهيد	36
المبحث الأول: تقديم مؤسسة اتصالات الجزائر بالوادي	37
المطلب الأول: نبذة عن مجمع اتصالات الجزائر	37
المطلب الثاني: نظرة على مؤسسة اتصالات الجزائر بالوادي	39
المطلب الثالث: مهام ونشاطات المديرية العملية بالوادي وأهدافها	43
المبحث الثاني: الطريقة والأدوات ونتائج الدراسة التطبيقية واختبار الفرضيات	45
المطلب الأول: الطريقة والأدوات	45
المطلب الثاني: الخصائص الديمغرافية للموظفين المستجوبين	52

54.....	المطلب الثالث: تفسير وتحليل اتجاهات أفراد العينة نحو متغيرات الدراسة
60.....	المطلب الرابع: اختبار الفرضيات
66.....	خلاصة الفصل
67.....	خاتمة
72.....	قائمة المراجع
76.....	الملاحق

قائمة الجداول

- جدول 01.01 التعليق على الدراسات السابقة 30
- الجدول رقم (01-02): احصائيات عملية توزيع جمع وفرز الاستثمارات 46
- الجدول رقم (02-02): درجة الارتباط الكلية للمحور الأول: روحانية مكان العمل 48
- الجدول رقم (03-02): درجة الارتباط الكلية للمحور الثاني: الرضا الوظيفي 49
- الجدول رقم (04-02): معامل الثبات لفقرات الاستمارة (ألفا كرونباخ). 50
- الجدول رقم (05-02): درجات مقياس ليكرت الحماسي 50
- الجدول رقم (06-02): توزيع العينة حسب الجنس 52
- الجدول رقم (07-02): توزيع أفراد العينة حسب العمر 52
- الجدول رقم (08-02): توزيع أفراد العينة حسب المؤهل العلمي 53
- الجدول رقم (09-02): توزيع أفراد العينة حسب سنوات الخبرة 53
- الجدول رقم (10-02): توزيع أفراد العينة حسب المستوى الوظيفي 54
- الجدول رقم (11-02): تقييم مستوى الشعور بالعمل الهادف من وجهة نظر المستجوبين 54
- الجدول رقم (12-02): تقييم مستوى الإحساس بالجماعة من وجهة نظر المستجوبين 56
- الجدول رقم (13-02): تقييم مدى الملاءمة بين قيم الفرد والقيم التنظيمية من وجهة نظر المستجوبين 57
- الجدول رقم (14-02): تقييم مستوى الشعور بالرضا الوظيفي من وجهة نظر المستجوبين 59
- الجدول رقم (15-02): اختبار التوزيع الطبيعي للبيانات 61
- الجدول رقم (16-02): نتائج الانحدار الخطي لأثر العمل الهادف على الرضا الوظيفي 62
- الجدول رقم (17-02): نتائج الانحدار الخطي لأثر الإحساس بالجماعة على الرضا الوظيفي 63
- الجدول رقم (18-02): نتائج الانحدار الخطي لأثر الملاءمة بين قيم الفرد والقيم التنظيمية على الرضا الوظيفي 63
- 64
- الجدول رقم (19-02): نتائج الانحدار الخطي المتعدد لأثر روحانية مكان العمل على الرضا الوظيفي 65

قائمة الأشكال

- الشكل رقم (01): سمات روحانية..... 11.....
- الشكل رقم (02): أبعاد الروحانية في مكان العمل 17.....
- الشكل رقم (01-02): الهيكل التنظيمي لاتصالات الجزائر بالوادي 40.....
- الشكل رقم (03-02): توزيع العينة حسب العمر 52.....
- الشكل رقم (04-02): توزيع العينة حسب المؤهل العلمي 53.....
- الشكل رقم (05-02): توزيع العينة حسب سنوات الخبرة..... 53.....
- الشكل رقم (05-02): توزيع العينة حسب المستوى الوظيفي 54.....
- الشكل رقم (06-02): التوزيع الطبيعي للبيانات 61.....

مقدمة

يُعتبر العنصر البشري من أهم الموارد التي تعتمد عليها المنظمات في سعيها لتحقيق الاستمرارية والفعالية، نظراً لدوره المحوري في بلوغ الأهداف التنظيمية أو التعثر في تحقيقها. وقد أدى هذا الدور الحيوي إلى تنامي اهتمام الباحثين والممارسين وعلماء الإدارة بالجوانب السلوكية للموارد البشرية، من خلال دراسة العوامل والمصادر المؤثرة في رضا الأفراد داخل بيئة العمل.

وفي هذا الإطار، برز مفهوم **روحانية مكان العمل** كأحد المفاهيم الحديثة التي ترتبط بسلوك العاملين داخل المؤسسات. فقد وجد عدد من الباحثين، لاسيما في الدول الغربية، أن لهذا المفهوم أثراً إيجابياً عميقاً، لا يقتصر على تحفيز الموظفين وزيادة نشاطهم، بل يمتد أيضاً إلى تعزيز ارتباطهم بمهنة المنظمة ورسالتها. وتُعد روحانية مكان العمل اليوم من أبرز مصادر **الميزة التنافسية**، لما تحقّقه من فوائد استراتيجية، أبرزها تشجيع قيم المحبة، الإيثارة، التراحم، والإنسانية، مما يُسهم في تعزيز الرضا الداخلي وتحقيق الذات لدى العاملين.

وفي ظل التحديات التي تواجهها منظمات العصر الحديث، تبرز الحاجة الملحة إلى تبني هذا المفهوم كأحد القيم الجوهرية التي تعكس البعد الإنساني في بيئة العمل، حيث يُسهم في رفع مستوى الرضا الوظيفي لدى الموظفين، ويعزز شعورهم بالارتياح والقبول تجاه المهام الموكلة إليهم، ونظام الحوافز وساعات العمل. وينعكس ذلك إيجاباً على مستوى الأداء، ويُحقّق الاستقرار الوظيفي، ويُعزز الالتزام، بما يؤدي في نهاية المطاف إلى تحسين الأداء التنظيمي العام.

وفي هذا الإطار، تسعى هذه الدراسة إلى استكشاف العلاقة بين **روحانية مكان العمل والرضا الوظيفي** داخل **مؤسسة اتصالات الجزائر**، باعتبارها مؤسسة حيوية تقدم خدمات اتصالية وتقنية تلمس مختلف شرائح المجتمع، وتشهد تفاعلات يومية متواصلة بين الموظفين والعملاء. ويُعد الاهتمام بالجانب الإنساني والنفسي للعاملين عاملاً أساسياً في تحسين أدائهم وتعزيز التزامهم، خاصة في بيئة عمل تتسم بالضغط المستمر والتغيرات التكنولوجية المتسارعة. ومن هنا تنبع أهمية هذه الدراسة، في ظل الحاجة إلى تبني مفاهيم تنظيمية حديثة تُسهم في رفع الروح المعنوية للعاملين وتعزيز جودة الخدمات في قطاع الاتصالات.

❖ التساؤل الرئيسي للدراسة:

في ظل تنامي الاهتمام في الأدبيات الحديثة بالجوانب السلوكية والنفسية داخل المنظمات، لما لها من دور مؤثر في تعزيز نجاح وفعالية الأداء التنظيمي، فما أثر **روحانية مكان العمل** الذي لا يزال يلقي اهتماماً محدوداً، خاصة في مجال إدارة الموارد البشرية والسلوك التنظيمي في السياق العربي. ويعود ذلك إلى حداثة هذا المفهوم نسبياً ضمن دراسات التنظيم والإدارة. على **الرضا الوظيفي** لما له من انعكاسات كدعم الاستقرار والالتزام وتحقيق الأداء الأمثل.

❖ أسئلة الدراسة:

من أجل الإجابة عن التساؤل الرئيسي سيتوجب علينا الإجابة على التساؤلات التالية:

1. ما مستوى تبني قيم الروحانية في بيئات العمل من وجهة نظر العاملين؟
2. ما مستوى الرضا الوظيفي لدى العاملين بالمؤسسة محل الدراسة؟
3. هل يوجد أثر لأبعاد روحانية مكان العمل الثلاث: (العمل الهادف، الشعور بالانتماء للجماعة، التوافق مع القيم التنظيمية) على تحقيق الرضا الوظيفي بالمؤسسة محل الدراسة؟

❖ فرضيات الدراسة:

وللإجابة عن إشكالية الدراسة والتساؤلات الفرعية المرتبطة بها، تم اقتراح مجموعة من الفرضيات التي تهدف إلى تفسير العلاقة بين متغيرات الدراسة، وهي كما يلي:

الفرضية الرئيسية:

يوجد أثر للروحانية في مكان العمل على تحقيق الرضا الوظيفي لدى مؤسسة اتصالات الجزائر بولاية الوادي.

الفرضيات الفرعية:

- يوجد مستوى تبني عال لقيم الروحانية في بيئات العمل من وجهة نظر العاملين؛
- يوجد مستوى عال للرضا الوظيفي لدى العاملين بمؤسسة اتصالات الجزائر بولاية الوادي؛
- للشعور بالعمل الهادف، والانتماء للجماعة، والتوافق مع القيم التنظيمية تأثير على الرضا الوظيفي للموظفين بمؤسسة اتصالات الجزائر بولاية الوادي.

❖ أهمية الدراسة:

تبرز أهمية هذه الدراسة من خلال سعيها إلى سد الفجوة في الأدبيات العربية المتعلقة بمفهوم روحانية مكان العمل والرضا الوظيفي، حيث يمكن أن تسهم نتائج الدراسة في تزويد صنّاع القرار على مستوى المؤسسة بمعلومات قيمة حول الآثار الإيجابية لروحانية مكان العمل، مما يمكنهم من اتخاذ قرارات فعّالة تهدف إلى رفع كفاءة وفعالية الأداء، وبالتالي تحسين جودة الخدمات الاتصالية المقدمة للمواطنين.

❖ أهداف البحث:

تهدف هذه الدراسة إلى تحقيق الأهداف الآتية:

1. التعرف على مستوى روحانية مكان العمل كما يُدركه العاملون في مؤسسة اتصالات الجزائر - الولاية الوادي.
2. قياس مستوى الرضا الوظيفي لدى الموظفين في المؤسسة، وتحليل أبعاده المختلفة.
3. استكشاف العلاقة بين روحانية مكان العمل والرضا الوظيفي، وتحديد ما إذا كانت هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين المتغيرين.

4. رصد الفروقات في إدراك روحانية مكان العمل والرضا الوظيفي تبعاً لمتغيرات ديموغرافية مثل (النوع، العمر، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة... إلخ).
5. تقديم توصيات عملية لصُناع القرار في المؤسسة من شأنها تعزيز بيئة العمل الروحية، بما يساهم في رفع مستوى الرضا الوظيفي وتحسين أداء العاملين.

❖ المنهج المستخدم في الدراسة:

اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي - التحليلي من أجل تحديد مفهوم روحانية مكان العمل وأبعاده، وقياس مستوى الرضا الوظيفي لدى العاملين في مؤسسة اتصالات الجزائر - المديرية العملية للاتصالات لولاية الوادي. ويقوم المنهج الوصفي - التحليلي على دراسة الظاهرة كما هي موجودة في الواقع، مع التركيز على وصفها وصفاً دقيقاً، والتعبير عنها كميّاً وكميّاً؛ حيث يهدف التعبير الكيفي إلى توضيح خصائص الظاهرة وأبعاده، في حين يقدم التعبير الكمي وصفاً رقمياً يبيّن مقدار الظاهرة أو حجمها ودرجة ارتباطها بالظواهر الأخرى ذات الصلة.

ولا يقتصر هذا المنهج على جمع المعلومات، بل يتجاوز ذلك إلى تحليل البيانات وربطها وتفسيرها، من أجل الوصول إلى استنتاجات علمية يمكن البناء عليها في وضع تصورات وتوصيات عملية تساهم في تحسين بيئة العمل ورفع مستوى الرضا الوظيفي لدى العاملين.

❖ حدود الدراسة:

لتحقيق أهداف الدراسة، تم تحديد مجموعة من الحدود التي ساعدت في تركيز الجهد البحثي وتوجيهه، وهي كما يلي:

1- الحدود الموضوعية:

انحصرت الدراسة في بحث أثر روحانية مكان العمل على الرضا الوظيفي داخل مؤسسة اتصالات الجزائر - المديرية العملية للاتصالات لولاية الوادي، وذلك من خلال ثلاثة أبعاد رئيسية:

- معنى العمل

- الإحساس بالانتماء إلى الجميع

- الملاءمة بين قيم الفرد

2- الحدود المكانية:

تم إجراء الدراسة على مستوى مؤسسة اتصالات الجزائر - المديرية العملية للاتصالات لولاية الوادي.

3- الحدود الزمانية:

أُجريت الدراسة خلال السداسي الثاني من الموسم الجامعي 2025/2024، وذلك في الفترة الممتدة من 07 أفريل 2025 إلى غاية 05 ماي 2025.

❖ صعوبات الدراسة:

- واجه الباحث أثناء إنجاز هذه الدراسة عدداً من التحديات، من أبرزها:
- صعوبة التواصل مع بعض الموظفين داخل المؤسسة، مما أثر على سرعة جمع الاستبيانات.
- صعوبة تجميع المعلومات حول مفهوم الروحانية بسبب حاجز اللغة، إذ إن العديد من الأدبيات المتوفرة حول الموضوع كانت بلغات أجنبية غير اللغة الإنجليزية.

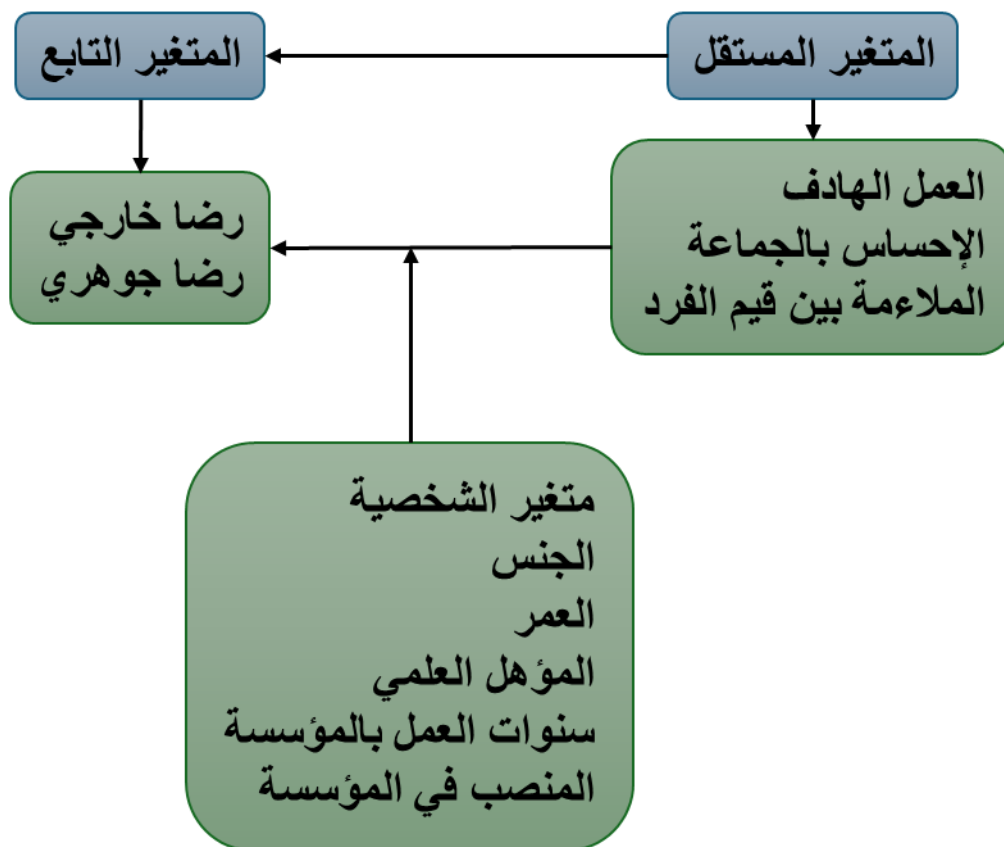
❖ هيكل الدراسة

للإجابة على الإشكالية المطروحة قمنا بتقسيم الدراسة إلى فصلين وفق منهجية IMRAD حيث تناولنا في الفصل الأول الأدبيات النظرية والدراسات السابقة، قسمنا الفصل إلى مبحثين المبحث الأول يتضمن المفاهيم النظرية المتعلقة بروحانية مكان العمل والرضا الوظيفي، وتم في المبحث الثاني تقديم الدراسات السابقة المشابهة لدراستنا وما يميزها عن دراستنا الحالية.

أما في الفصل الثاني تناول الدراسة التطبيقية، حيث قسمنا الفصل إلى مبحثين، المبحث الأول تطرقنا فيه إلى الطريقة والأدوات المستخدمة، والمبحث الثاني تناولنا عرض وتحليل النتائج ومناقشة الدراسة.

❖ نموذج الدراسة:

بالاعتماد على الدراسات السابقة وفي محاولة منا للإجابة عن إشكالية البحث قمنا بوضع هذا المخطط الافتراضي للدراسة، بحيث يوضح متغيرات الدراسة وأبعادها، حيث المتغير المستقل "روحانية مكان العمل"، والمتغير التابع "الرضا الوظيفي" و العلاقة التأثيرية والترابطية بين هذه المتغيرات. والشكل التالي يوضح المخطط المفترض لهذه الدراسة:



الفصل الأول

الإطار النظري للروحانية في مكان

العمل والرضا الوظيفي

تمهيد:

شهدت بيئة العمل خلال العقدين الماضيين تحولات عميقة، حيث بدأت المنظمات تُدرك أهمية الجوانب النفسية والروحية للفرد إلى جانب حاجاته المادية. وقد أدى ذلك إلى بروز مفهوم "روحانية مكان العمل" كأحد الاتجاهات الحديثة في الفكر الإداري. وأصبحت المؤسسات تولي اهتمامًا متزايدًا ببناء بيئات عمل تعزز قيم الانتماء والتواصل الروحي، إدراكًا منها بأن رضا الفرد لا يتحقق فقط من خلال الأجر والمزايا المادية، بل أيضًا عبر الإحساس بتحقيق الذات والانسجام مع القيم الشخصية.

وقد أكدت العديد من الدراسات أن تبني قيم الروحانية في بيئة العمل يساهم في خلق مناخ تنظيمي إيجابي، من خلال تشجيع مشاعر الاحترام، والمودة، والإنسانية، مما يؤدي إلى تعزيز ولاء العاملين، وزيادة شعورهم بالراحة النفسية تجاه المهام الموكلة إليهم، ونظام الحوافز، وساعات العمل. وهذا بدوره يُسهم في رفع مستويات الأداء الفردي والتنظيمي، وتحقيق الاستقرار الوظيفي، وتعزيز الالتزام تجاه أهداف المنظمة، مما ينعكس بشكل إيجابي على الأداء العام للمؤسسة.

وبناءً على ما سبق، سيتناول هذا الفصل المفاهيم الأساسية المتعلقة بأثر روحانية مكان العمل على الرضا الوظيفي، وذلك من خلال المبحثين الآتيين:

- المبحث الأول: الادبيات النظرية
- المبحث الثاني: الادبيات التطبيقية

شهدت بيئة العمل اهتمامًا متزايدًا بالجوانب النفسية والروحية للعاملين، حيث برز مفهوم "روحانية مكان العمل" كأحد الاتجاهات الحديثة في الإدارة، لما له من دور في تعزيز الرضا والارتباط الوظيفي. كما يُعد الرضا الوظيفي من أهم مؤشرات الأداء والاستقرار داخل المؤسسات. وعليه، يتناول هذا المبحث الأسس النظرية للمفهومين، مع توضيح خصائصهما وأبعادهما المختلفة.

المبحث الأول: الأدبيات النظرية

المطلب الأول: مفاهيم حول روحانية مكان العمل

تواجه المنظمات المعاصرة تحديات متزايدة في ظل بيئة عمل تتسم بالتغير السريع والتطور المستمر، ما أدى إلى تغييرات جوهرية في نمط عملها وتركيباتها الداخلية. وقد ساهم هذا التعقيد المتنامي والضغط المتزايدة في التأثير سلبيًا على سلوكيات الأفراد وأدائهم، الأمر الذي أدى إلى تصاعد حالات النزاع، الشعور بالاكْتئاب، والنفور من العمل. وفي هذا السياق، برز مفهوم روحانية مكان العمل كأحد المداخل الحديثة التي تهدف إلى معالجة هذه المشكلات من خلال التركيز على الأبعاد الروحية والنفسية للموظفين، والتي تُعد من العوامل الأساسية لنجاح المنظمات وتحقيق أهدافها. ومن هذا المنطلق، تسعى المنظمات إلى ترسيخ ثقافة تنظيمية تركز على تقدير الفرد وتمكينه من تطوير شخصيته ومهاراته، وتعزيز العلاقات الإيجابية المبنية على الاحترام المتبادل والثقة والدعم، بالإضافة إلى توفير مساحة للتعبير عن القيم والأفكار. وعند توافر هذه العناصر، تصبح المنظمة أكثر قدرة على تحقيق رؤيتها الاستراتيجية وتعزيز صورتها في المجتمع.

الفرع الأول : مفهوم روحانية مكان العمل

تصدت العديد من الدراسات -خاصة الأجنبية - لإيجاد توسع في مفهوم الروحانية في مكان العمل من خلال إعطائها تعريفات نذكر منها:

يعرفها (Ahmadi, et.al) بأنها أداة فعالة في تعزيز وتطوير سلوك العاملين في المنظمة.¹

بينما يرى Smith and Rayment أن روحانية مكان العمل هي حالة أو تجربة تُمكن الأفراد من تقديم مشاعر التفاهم والدعم، والسعي نحو تحقيق الكمال الداخلي والترابط، الذي يمكن أن يكون مع أنفسهم، أو مع الآخرين، أو مع الطبيعة، أو الكون، أو مع الله، أو أي من القوى الخارجية الأخرى²

¹ Ahmadi, S., Nami, Y., & Barvarz, R. The Relationship Between Spirituality In The Workplace And Organizational Citizenship Behavior, Procedia-Social and Behavioral Sciences, Science Direct, Vo., (2014).114,p262.

² Jonathan A. Smith, John J. Rayment. The Global SMP Fitness Framework: A guide for leaders exploring the relevance of spirituality in the workplace, Management Decision, (2007), V(45)2, pp.220

يُعرّف Giacalone and Jurkiewicz روحانية مكان العمل بأنها تعزيز رضا الموظف سواء في العمل الفردي أو الجماعي في المنظمة، من خلال التسامي وعدم الارتباط بالبعد المادي، مما يؤدي إلى مشاعر الرضا والسعادة. كما يؤكدون أن الروحانية في مكان العمل تُعدّ إطارًا من القيم التنظيمية التي تُعبّر عن ثقافة تعزز تجربة العاملين في المنظمة من خلال عملهم، وتنمّي لديهم شعورًا بالترابط مع الآخرين، مما يحقق لهم الإحساس بالكمال والفرح.¹

يُعرّف Burack روحانية مكان العمل بأنها مفهوم يتكوّن من ثلاثة عناصر رئيسية: التطوير، والنمو الروحي والعقلي، وحل المشكلات بين الأفراد، بالإضافة إلى التركيز على أدوات التطوير والتعليم التي تُعدّ ذات أهمية للفرد.²

ويُعرّف Smith & Rayment روحانية مكان العمل بأنها حالة أو تجربة تُمكن الأفراد من التعبير عن مشاعر التفاهم والدعم، والسعي نحو تحقيق الكمال الداخلي والترابط، سواء كان هذا الترابط مع الذات، أو مع الآخرين، أو مع الطبيعة، أو الكون، أو مع الله، أو أي من القوى الخارجية الأخرى.³

في حين يرى Milliman et al أن روحانية مكان العمل تتضمن شعور الموظف بمعنى العمل، وإحساسه بالارتباط مع الآخرين في بيئة العمل، بالإضافة إلى تجربة تنسجم مع رسالة المنظمة وغاياتها.⁴

كما يُعرّف Ashmos & Duchon روحانية مكان العمل بأنها عملية إدراك العاملين لمشاعرهم الداخلية التي تُغذي إحساسهم بالمعنى في مكان العمل، مما ينعكس إيجابًا على ارتباطهم النفسي والسلوكي بأهداف المنظمة.⁵

صرّح روبينز بأن الروحانية في مكان العمل تلعب دورًا مهمًا في تحقيق فعالية المنظمة وتغيير مواقف العمل لدى الموظفين.⁶

¹ Giacalone, R.A. & Jurkiewicz, C., .The Handbook of Workplace Spirituality and Organizational Performance, M.E. Sharpe, NY (2003),p13.

² Burack, E.H. . Spirituality in the workplace. Journal of Organizational Chang Management, V(12)4, p 282.

³ Jonathan A. Smith, John J. Rayment., Opsit.,(1999), p.220.

⁴ ميليمان، ج.، وزابلوسكي، أ. ج.، وفيرجسون، ج(2003).، "الروحانية في مكان العمل ومواقف الموظفين تجاه العمل: تقييم تجريبي استكشافي"، مجلة إدارة التغيير التنظيمي، المجلد 16، العدد 4، ص <https://doi.org/10.1108/09534810310484172.429>

⁵ أشموس، د.ب.، ودوشون، د. الروحانية في العمل: تصور وقياس بمجلة استقصاء الإدارة، (2) 9، سنة. (2000) ص <https://doi.org/10.1177/105649260092008> .137

⁶ مقوق، مؤلف زيانول .تأثير الروحانية في مكان العمل وسلوك المواطنة التنظيمية على الرضا الوظيفي بوساطة الدافعية للعمل في شرك PERUMDAM Majapahit Mojokerto (رسالة بكالوريوس، جامعة مولانا مالك إبراهيم الإسلامية الحكومية مالانج)، سنة. (2024) ص

وقد دعم ريجو وكونا هذا المفهوم من خلال القول إن الأفراد الذين يمتلكون مستوى عالٍ من الروحانية في مكان العمل يكونون أكثر مسؤولية تجاه منظماتهم ولديهم ولاء مرتفع. وتُعد الروحانية أحد العوامل الرئيسية لنجاح المنظمة على المدى الطويل¹.

انطلاقاً مما سبق من تعريفات، يمكن النظر إلى الروحانية في مكان العمل من منظور الأعمال على أنها مفهوم يُعنى بتشجيع مشاعر الحب، والإيثار، والمودة، والاهتمام، والإنسانية، بهدف تحقيق غاية أسمى وأعمق، والسعي لخدمة الآخرين، مما يؤدي إلى تحسين الأداء ورفعته.

¹ المرجع نفسه ، ص 17.

الفرع الثالث : سمات روحانية مكان العمل

تختلف سمات التنظيم الروحي عن باقي التنظيمات الأخرى، وعليه يتبادر السؤال إلى أذهاننا كيف يمكننا التمييز بين منظمة روحية ومنظمة غير روحية؟ وما هي الخصائص المميزة للروحانية مكان العمل في بيئة العمل؟ وتوصلت نتائج البحوث إلى العديد من السمات التي يمكن من خلالها معرفة وإدراك روحانية مكان العمل، صنفها Pethe في العناصر التالية¹

- ❖ **الشعور القوي بالغرض:** يعرف الأعضاء التنظيميون الغرض من وجود المنظمة التي يعملون فيها من أجلها وما تقيمه.
- ❖ **التركيز على التنمية الفردية:** الافراد هم جزء لا يتجزأ من المنظمة، لذا يحتاجون إلى رعاية لمساعدتهم على النمو. تتضمن هذه الخصائص أيضا شعورًا بالأمان الوظيفي.
- ❖ **الثقة والانفتاح:** تتميز العلاقات بين أعضاء المنظمة بالثقة المتبادلة، والصدق والانفتاح.
- ❖ **تمكين الموظفين:** يُسمح للأفراد باتخاذ القرارات المتعلقة بالعمل، والتي تؤثر عليهم ما يساهم بشكل قوي في تفويض السلطة للأفراد وإعطائهم مسافة حرية في أداء أعمالهم.
- ❖ **الحرية في التعبير:** تشجع ثقافة المنظمة الأفراد على أن يقدروا أنفسهم، وتسمح لهم بالتعبير عن مزاجهم ومشاعرهم دون الشعور بالذنب أو الخوف من التوبيخ.

كما أضاف الباحث Wong العديد من السمات لروحانية مكان العمل يمكن إيجازها فيما يلي
Ahmadi, et al

اعتبار الأفراد انفسهم إحدى القيم الجوهرية في المنظمة تتجاوز الكيان المادي؛

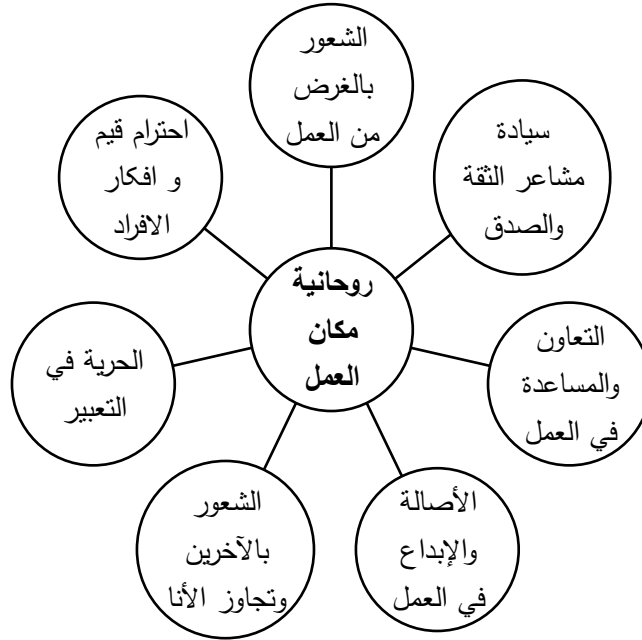
- تحديد الهدف والمغزى من عمل الأفراد في المنظمة؛
- التأكيد على الأصالة والحكمة الداخلية والإبداع؛
- شعور الفرد بالسمو، التقديس ، وتحقيق الذات؛
- الحاجة إلى القيام بأي عمل أو خدمة أو سلوك القيادة؛
- التأكيد على قيم النزاهة والصدق ، المحبة العطف والاحترام؛
- التأكيد على المسؤولية الاجتماعية تجاه المجتمع والبيئة؛
- روحانية مكان العمل هي أساس اتخاذ القرار الأخلاقي؛
- روحانية مكان العمل لا ترتبط بأي دين أو نظام معين.

¹ Moitreyee Paul, Purnachandra Saha. Workplace Spirituality. The Essence of Modern Business Organizations, vol 04, (2015), N°03, 53p.

أما بعض التوجهات فقد ذهبت إلى أبعد من ذلك، من خلال تحديد سمات روحانية الفرد وإسقاطها على روحانية مكان العمل، ويمكن إيجاز هذه السمات في ¹

- الروحانية تغلف الإيثار والحب والأخلاق والقبول والنمو الشخصي والتسامح والإيجابية؛
- الروحانية تتعلق بالذات الداخلية للفرد؛
- الشخص الروحاني يؤمن بقيمه كما يدعم جميع القيم الأخرى؛
- جوهر ومغزى الحياة الذي يرشدك في العمل؛
- الروحانية تنطوي على الشعور بالمجتمع والترابط الروحي والمعنى في العمل.

الشكل رقم (01): سمات روحانية



المصدر: تلي، م. (2025). روحانية مكان العمل وأثرها على أداء فرق العمل: دراسة ميدانية بالمؤسسات الاستشفائية ببيسكرة (أطروحة دكتوراه غير منشورة). جامعة محمد خيضر بسكرة، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، ص7.

الفرع الثاني : أهمية الروحانية في مكان العمل

رجع اهتمام الباحثين المتزايد بمفهوم روحانية مكان العمل إلى ارتباطه العميق بالجانب اللامادي (الروحي) للفرد، وما له من تأثير مباشر على مستوى أدائه، وأداء المنظمة ككل. إذ يُسهم هذا المفهوم في تعزيز مناخ العمل الإيجابي، وترسيخ الثقة، وبناء علاقات إنسانية صحية بين العاملين. وتكمن أهمية الروحانية في مكان العمل في النتائج الإيجابية التي يمكن أن تحققها المؤسسات عند تبنيها لهذا التوجه، ومن أبرز هذه الفوائد:

¹ Rama Shankar Yadav, Sunil Maheshwar. Spirituality at Workplace: As Seen by Indian Managers. The Indian Journal of Industrial Relations, vol54. (2019),N°03, 518p.

- ❖ **الحفاظ على الافراد :** حيث تحترم الإدارة الأفراد وتمنحهم الاستقلالية لاتباع معتقداتهم الروحية في العمل، الأمر الذي يجعل الأفراد مجتهدين ومتميزين في عملهم، ما يساهم بشكل كبير في الاحتفاظ بالأفراد خاصة اصحاب المعارف المتميزة.
- ❖ **تحسين الإنتاجية:** تعد روحانية مكان العمل أداة فعالة للإدارة لزيادة إنتاجية الأفراد، من خلال عمل الإدارة على تلبية احتياجاتهم، بدءا من حاجاتهم الأساسية وصولا إلى احتياجات تحقيق الذات، ما يجعل الأفراد أكثر إيمانا بنموهم الروحي في آفاق حياتهم المهنية، فإنهم بذلك يبذلون قصارى جهدهم في عملهم، ما يحسن من إنتاجية المنظمة ويجعلها أكثر كفاءة وفعالية.
- ❖ **تحسين سمعة المنظمة:** تجسد روحانية مكان العمل السلوك الأخلاقي والسلوك الفاضل ، ما يجعل المنظمة في مركز أفضل من المنافسين، ويوفر لها ميزة إضافية لجذب الجمهور الجيد والمستثمرين والمزيد من العملاء الخارجيين.
- ❖ **التقليل من الفساد:** من خلال اعتماد الافراد على معايير أخلاقية عالية في أداء عملهم و يتمتعون بدرجة عالية من المسؤولية، بضمير داخلي يجعلهم يفكرون مرتين قبل ارتكاب أي تلاعب في المنظمة، وكذلك يعزز الإخلاص بين الأفراد تجاه المنظمة.
- ❖ **الحفاظ على التوازن بين العمل والحياة :** من المهم تحقيق التوازن بين الالتزامات العائلية وكذلك العلاقات المهنية. تضمن روحانية مكان العمل أن الجوانب الشخصية والأسرية لحياة الفرد لا تستهلكها ضغوط العمل، من خلال جعل الشخص يترك المسائل المتعلقة بالعمل في المكتب فقط ويتفرغ بعد ذلك لحياته الأسرية.
- ❖ **القضاء على الروتين والملل:** في بعض الأحيان تصبح الوظائف العادية مملة بسبب نقص الاهتمام أو الإبداع أو لأي سبب آخر. تساعد روحانية مكان العمل تعزيز الممارسات الروحية من خلال توسيع النوافذ العقلية للفرد، بالإضافة إلى المساعدة في الحفاظ على التركيز.
- ❖ **تطوير عملية التعلم:** حيث تقوم المنظمات الروحية بتحليل عقلاني للعمل وتحدد مكونات وأبعاد المهنة، وذلك من خلال إعطاء معنى للوظيفة والأدوار الوظيفية التي يقوم بها الأفراد عن طريق برامج التدريب والتطوير ، ما يعزز عملية التعلم لديهم ويساهم في تطوير مهاراتهم وزيادة الإبداع لديهم.
- ❖ **تشجيع العمل الفرقي والانسجام:** ويُقصد بذلك التخلص من المنافسة غير الصحية والنقد غير المبرر بين الأفراد في مكان العمل، فالثقافة الروحية في المنظمة تجعل الأفراد يعملون كفريق واحد يسود بين أعضائه التعاون والتفاهم والتقدير، وكذلك تشجع أخلاقيات العمل في المنظمة، كما أنها تساعد في إرساء الصدق والانفتاح بينهم.

❖ تحقيق السلام العقلي والقدرة على إدارة الإجهاد: إن روحانية مكان العمل تساهم في تحقيق الاستماع الإيجابي والسكينة، حيث تساعد الفرد العامل على التعامل مع ضغط المكتب المنتظم والمساعدة في الحفاظ على السلام العقلي، فالفرد يعمل دون ضغوط وبهدوء، بحيث تصبح المهام الموكلة إليه أكثر سهولة وراحة في التعامل معها.

❖ بناء الثقة: روحانية مكان العمل تساعد الأفراد على فهم وإدراك حقوقهم وواجباتهم وتقييم الإيجابيات والسلبيات، وفقاً لفهمهم للخير والشر، ما يزيد من إدراكهم لعملهم وثقتهم تجاه الإدارة ويساعدهم بذلك على اتخاذ قرارات أفضل مبنية على معايير وقيم أخلاقية، كما تدعم بذلك تكوينهم كقادة للمنظمة في المستقبل.

كما بين (Mills & Lips-Wiersma) أن الروحانية في مكان العمل تساهم في:¹

- تحسين السلوك الاخلاقي في العمل؛
- زيادة تمكين العاملين؛
- تعزيز تماسك رؤية المنظمة و فرصها ؛
- تشجيع العمل الجماعي.

أما (Brown) فقد أشار إلى أن الروحانية في مكان العمل تساهم في تحقيق الآتي:²

- بناء مناخ تنظيمي يتصف بعلاقات صداقة طيبة؛
- دفع العاملين نحو قبول الأهداف والممارسات التنظيمية؛
- تخفيف العاملين حالات الصراع الشخصي؛
- تعزيز دعم العاملين والتزامهم لأوامر مشرفيهم.

يتأكد للباحث من خلال ما سبق أهمية تبني روحانية مكان العمل داخل المنظمات، باعتبارها وسيلة تساهم في تحقيق أهداف المنظمة بالتوازي مع تلبية تطلعات العاملين. كما أن إضفاء القيم والمبادئ الرفيعة التي تقوم عليها روحانية مكان العمل من شأنه أن يعزز الأداء الشامل للمنظمة، ويدعم نجاحها واستمراريتها في بيئة العمل المعاصرة.

¹ Lips-Wiersma, M. & Mills, C. Coming out of the closet: Negotiating spiritual expression in the workplace. Journal of Managerial Psychology., (2002), V(17)3, p.183.

² Brown, R. B. Organizational Spirituality: The Sceptic's Version. Organization., (2003), V(10)2, p.395..

الفرع الثالث : أبعاد روحانية مكان العمل

رغم تنامي الاهتمام بموضوع الروحانية في مكان العمل، إلا أن استعراض الأدبيات العلمية يكشف عن محدودية الاتفاق بشأن الأبعاد الأساسية لهذا المفهوم. ومع ذلك، فقد اقترح العديد من الباحثين مجموعة من الأبعاد التي تُعد من أبرز مكونات الروحانية في بيئة العمل، ويمكن عرضها على النحو التالي:¹

❖ العمل الهادف²

"يُعد العمل الهادف من أبرز المكونات الجوهرية لروحانية مكان العمل، حيث يعكس امتلاك الفرد لإحساس عميق بالمعنى والغرض من عمله. ويتمثل هذا الجانب في الطريقة التي يعيش بها العامل تجربته المهنية يوميًا، ومدى ارتباطه الداخلي بما يقوم به من مهام على المستوى الفردي".

ويرى (Milleman, et al) أن التعبير عن الروحانية في مكان العمل يتضمن مجموعة من الافتراضات أحدها يشير بأن كل شخص له دوافعه وحقائقه الخاصة به، وفي ذات الوقت يرغب بالانضمام للأنشطة التي تعطيه قيمة ومعنى في حياته وحياة الآخرين.

كما أشار (Etzion) إلى أن علماء النفس الاجتماعي قد ناقشوا ولمدة زمنية طويلة مفهوم العمل الهادف وأشاروا إلى أن العمل الهادف أو العمل ذي الغرض هو ذلك العمل الذي يكون ما وراء الجوانب المادية للعمل. وبين (Dohcon & Ashmos) أن العمل الهادف لم يأتي بشكل اعتباطي بل هو نتاج لحركة العلاقات الإنسانية في الفكر الإداري والتي تركزت على تحقيق الرضا الوظيفي وتحقيق سعادة العاملين في مكان العمل من خلال زيادة إحساسهم ووجود غرض هادف في الجهود التي يقدمونها.

وفقًا لـ **Milliman** وآخرين يمثل هذا البعد المستوى الفردي. وهو جانب أساسي من الروحانية في مكان العمل، ويتمثل في امتلاك القدرة على إدراك المعنى الأعمق والهدف من العمل. يعكس كيف يتفاعل الموظف مع عمله يوميًا بعد يوم. تنطلق هذه الفكرة من افتراض أن الإنسان يمتلك دافعًا داخليًا وحقيقة وشغفًا لأداء أنشطة تمنح حياته وحياة الآخرين معنى. فالروحانية ترى أن العمل لا يجب أن يكون فقط ممتعًا أو مليئًا بالتحديات، بل

¹ عباس، الشامي.. روحانية مكان العمل وإنعكاساتها في سلوك المواطنة بتوسط جاذبية الهوية التنظيمية : دراسة تحليلية. "أطروحة دكتوراه منشورة كلية الإدارة والاقتصاد جامعة كربلاء: العراق. سنة (2014) ص ص 61-66.

² كمال يوسف، وميمرة عروسي. الروحانية في مكان العمل: دراسة مفاهيمية. مجلة العلوم الإنسانية لجامعة أم البواقي، العدد 2، ديسمبر، سنة (2018). ص199.

هو أيضًا وسيلة للبحث عن أعمق معاني الحياة، وتحقيق الأحلام، وتلبية احتياجات الحياة عبر أداء عمل ذي مغزى، وتقلص إسهام للآخرين.¹

"وعليه، فإن السعي لتحقيق الغرض والمعنى من العمل ليس فكرة مستحدثة، بل يمثل أحد الأبعاد الجوهرية في مفهوم روحانية مكان العمل. فوفقًا لهذا المفهوم، لا يُختزل العمل في مجرد الحصول على الامتيازات أو خوض التحديات، بل يتعدى ذلك ليشمل بُعدًا أعمق يتمثل في البحث عن مغزى حقيقي وغاية سامية للعمل. ويتجلى ذلك من خلال تلبية الحاجات الداخلية والروحية للعامل، والتعبير عنها من خلال أداء عمل هادف، والمشاركة الإيجابية مع الآخرين ضمن بيئة العمل".

❖ الإحساس بالجماعة:²

"يتجسد هذا البعد في وجود علاقة اتصال عميقة مع الآخرين، يُعبّر عنها من خلال الإحساس بالجماعة، والذي يُشير إلى حالة من التشارك والتبادل والالتزام المتبادل التي تربط بين الأفراد داخل بيئة العمل بعضهم ببعض".

وفي هذا السياق يركز Pfeffer على أن البعد المهم الذي يعطي للأفراد قيمة للعمل يتمثل بقدرتهم على الشعور بكونهم جزءًا من مجموعة أو مجتمع كبير لديهم معه تفاعلات مستمرة، لذلك فإن الفرد يجب أن يندمج ماديا وعاطفيا مع جزء كبير متمثلا بالمجموعة من أجل أن يحقق الاستفادة من المجموعة.

وقد لاحظ Benneth & Neal أن هذا المستوى من الروحانية يتضمن الاتصالات والعلاقات العقلية والعاطفية وروح العمل الجماعي ما بين العاملين في الفرق أو المجموعات أو الأقسام داخل المنظمة.

ويشير (Plowman & Duchan) إلى أن الباحثين الذين قدموا مفهوم الإنغراز الوظيفي وجدوا أن الإحساس بالجماعة هو أحد العوامل المهمة على انخفاض رغبة الفرد في مغادرة مكان العمل والانتقال إلى مكان عمل آخر؛ ويعود السبب في ذلك إلى أن ترك العمل أو ترك المنظمة من الفرد الذي لديه روابط اجتماعية يمثل تضحية بموارد اجتماعية قد لا يمكن تعويضها في مكان آخر.

وفقًا لـ Milliman وآخرين يمثل هذا البعد المستوى الجماعي، ويركز على التفاعل بين العاملين وزملائهم في العمل. في هذا المستوى، تشمل الروحانية العلاقات العقلية والعاطفية والروحية بين أعضاء الفريق أو المجموعة

¹ مقوئي، مرجع سبق ذكره، ص 18.

² كمال يوسف، وسميرة عروسي، مرجع سبق ذكره، ص 200.

داخل المنظمة. جوهر هذا المجتمع هو وجود علاقات إنسانية عميقة، تشمل الدعم، وحرية التعبير، والرعاية المتبادلة.¹

"وعليه، فإن جوهر الجماعة في بيئة العمل يتمثل في الإحساس العميق بالترابط والانتماء بين أفراد المنظمة، حيث يسود مناخ من الدعم المتبادل وحرية التعبير وتقبّل الاختلاف. ويُعد هذا البُعد انعكاسًا للقيم الثقافية التنظيمية الراسخة التي تُعزز الروح الجماعية، وتشير إلى أن جميع الأفراد يشكلون جزءًا من عائلة تنظيمية واحدة. كما يُظهر هذا المفهوم اهتمام العاملين برفاهية الزبائن واعتبار أسرهم جزءًا لا يتجزأ من نسيج المنظمة".

❖ الملائمة بين قيم الفرد و قيم المنظمة:²

يتجسّد هذا البعد في شعور الأفراد بوجود انسجام قوي وتوافق عميق بين قيمهم الشخصية ورسالة المنظمة التي ينتمون إليها.

ويرى Denton & Mitroff أن هذا البعد الروحانية مكان العمل يضم تفاعل العاملين مع الغرض الشامل الذي تسعى المنظمة لتحقيقه إن الترافف أو الملاءمة مع القيم التنظيمية يرتبط مع مقدمة منطقية تشير بأن غرض الفرد هو أكبر من ذاته، بحيث يجب أن يكون مساهما للآخرين و المجتمع.

وفي هذا السياق يشير Duchon & Ashmos إلى أن حالة الملاءمة ما بين الفرد والمنظمة هي أحد المواضيع التي جلبت اهتمام الباحثين والممارسين على حد سواء في السنوات الماضية، وتعرف حالة الملاءمة ما بين الفرد والمنظمة على أنها المطابقة والانسجام بين الفرد والمنظمة. والملاءمة تعني كذلك بأن العاملين يعتقدون بأن مدراءهم وزملائهم الآخرين في منظماتهم لديهم قيم ملائمة ويمتلكون ضميرًا واعيًا ويهتمون برفاهيتهم ورفاهية المجتمع .

وبين (Mlphurs) بأن كلاً من العامل والمنظمة لا يمتلكان جوانب مشتركة لتحقيق نفس القيم على الرغم من أن المنظمات تشعر بشكل واضح بوجود العديد من المشكلات وتبقى في حالة قاصرة عن الكمال إلا إذا كان هناك ملاءمة مع مفهوم القيم التنظيمية؛

وفقًا لـ Milliman وآخرين يمثل هذا البعد المستوى المؤسسي، ويعبر عن تجربة الفرد الذي يشعر بانسجام قوي بين قيمه الشخصية ورسالة وأهداف المنظمة. ويرتبط هذا الافتراض بفكرة أن أهداف المنظمة تتجاوز الذات، وأن الشخص يجب أن يقدم مساهمة للمجتمع أو للآخرين.³

¹ مقوفى، مرجع سبق ذكره ، ص 18.

² كمال يوسفى، وسميرة عروسى ، مرجع سبق ذكره ، ص ص 200-201.

³ مقوفى، ، مرجع سبق ذكره ، ص 19.

وعليه، فإن ممارسة الفرد لحياته وفقاً للحقائق الروحية تنعكس في سلوكياته داخل المنظمة، من خلال التحلي بالمصادقية والإخلاص في العمل، مما يسهم في تقديم ما هو نافع للآخرين، بعيداً عن السعي لتحقيق المكاسب الشخصية. كما أن التوافق مع القيم التنظيمية يتجلى في رغبة الأفراد في الانتماء إلى منظمة تتبنى أهدافاً واضحة، وتسعى لترسيخ مبادئ الأخلاق والاستقامة، بهدف تحقيق الرفاهية للعاملين والعملاء والمجتمع على حد سواء.

الشكل رقم (02): أبعاد الروحانية في مكان العمل

معنى العمل	الإحساس بالانتماء إلى المجتمع	توافق قيم الفرد مع قيم المنظمة
<ul style="list-style-type: none">• الحماس والاستمتاع في العمل• الرضا الشخصي عن العمل• الشعور بتحقيق الذات• الفرح في العمل• الإحساس بالمغزى من عمله	<ul style="list-style-type: none">• الشعور بالانتماء و الارتباط• التعاون• الدعم والتشجيع المتبادل• الهدف المشترك• الثقة المتبادلة	<ul style="list-style-type: none">• توافق وتشارك في القيم• اهتمام الإدارة برفاهية الأفراد• توفر ثقافة تنظيمية إيجابية• الاحترام والتقدير المتبادل• التأكيد على السلوك الأخلاقي في العمل

المصدر: تلي، م (2025). روحانية مكان العمل وأثرها على أداء فرق العمل: دراسة ميدانية بالمؤسسات الاستشفائية بسكرة (أطروحة دكتوراه غير منشورة). جامعة محمد خيضر بسكرة، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، ص13.

المطلب الثاني: الإطار النظري للرضا الوظيفي

تتبع أهمية الرضا الوظيفي بالنسبة للأفراد من الشعور بالسعادة والارتياح الناتج عن تصوّراتهم للعمل وقيمتهم بالنسبة لهم. إن هذا الرضا يتجسد في رغبة الفرد في أداء عمله والبيئة المحيطة به، حيث ينعكس ذلك بشكل مباشر على كفاءة أدائه وجودته. وقد أولت المنظمات اهتماماً متزايداً بدراسة رغبات الأفراد ومدى رضاهم الوظيفي، نظراً لأنه يؤثر في سلوكهم التنظيمي ويقودهم نحو تعزيز الأداء والالتزام. وبالتالي، تركز المنظمات على تلبية مصالح الأفراد وحل مشاكلهم، فضلاً عن توفير مناخ تنظيمي ملائم يعزز الرضا الوظيفي ويسهم في تحسين الأداء داخل بيئة العمل.

ومن هذا المنطلق، يسعى هذا المطلب إلى توضيح بعض الجوانب الأساسية المتعلقة بالرضا الوظيفي، بما في ذلك أهمية الرضا الوظيفي، أنواعه، العوامل المؤثرة فيه.¹

الفرع الأول : مفهوم الرضا الوظيفي.

أولاً : تعريف الرضا

الرضا لغة هو ضد السخط وارتضاه يعني رآه له أهلاً ورضي عنه، أحبه وأقبل عليه.

¹ بن يخلف ليلي، الرضا الوظيفي ودوره في تحسين العاملين، دراسته ميدانية بالمؤسسة الوطنية للسيارات الصناعية SNVI، مذكرة ماجستير، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير جامعة قاصدي مرباح ورقلة، 2022، ص3.

أما اصطلاحاً : فعرف مُمفورد (mumford) الرضا هو أن الفرد يجب عدة مظاهر أو جوانب من عمله أكثر من تلك التي لا يجبها؛¹

وقد عرفه اوراد و شيت Haward and sheth بأنه "الحالة العقلية للموظف (الإنسان) التي يشعر بما عندما يحصل على مكافأة (ثواب) كافية مقابل التضحية بالنقود والمجهود".²

ثانيا : تعريف الرضا الوظيفي.

اما تعريف الرضا الوظيفي نذكر اهم تعريفاتها:³

عَرّف **لوك (Locke)** الرضا الوظيفي بأنه :حالة انفعالية إيجابية وسارة تنشأ نتيجة تقييم الفرد لعمله أو وظيفته، حيث يرتبط هذا الرضا بعدة عوامل منها: مستوى الرواتب، عدد ساعات العمل، فرص الترقية، والعلاقات مع الزملاء والرؤساء، بالإضافة إلى عوامل أخرى تؤثر في تجربة العمل الكلية.⁴

نلاحظ من خلال تعريف إدوين أنه يرى أن الرضا الوظيفي يتحقق في حالة تقييم الفرد لوظيفته ايجابيا وأهمل الإشارة إلى الشيء الذي يتم تقييمه.

عَرّف **ستون (Stone)** الرضا الوظيفي بأنه: الحالة التي يتكامل فيها الفرد مع وظيفته وعمله، بحيث يصبح الشخص مكرساً لوظيفته ويتفاعل معها من خلال طموحه الوظيفي ورغبته في النمو والتقدم، وكذلك تحقيق أهدافه الاجتماعية عبر العمل.

ومن الملاحظ نجد أن هذا التعريف قد أهمل الإشارة إلى العوامل المحيطة بالعمل ذاته وتأثيرها على الرضا الوظيفي واهتم هنا بالإثراء الوظيفي.

عَرّف **فروم (Vroom)** الرضا الوظيفي بأنه: اتجاه إيجابي من الفرد تجاه العمل الذي يمارسه، وهو ذلك الشعور الإيجابي الذي يحمله الفرد نحو وظيفته.⁵

ومن خلال هذا التعريف، يُفهم أن فروم يرى الرضا الوظيفي كـ "شعور إيجابي" ينشأ عند الفرد تجاه عمله. ومع ذلك، يُنتقد هذا التعريف لكونه لم يحدد أو يوضح المكونات الدقيقة التي تساهم في هذا الشعور الإيجابي،

¹ بالخير سهام عشيظ حنان اثر رضا الوظيفي على الاداء الموظفين في المؤسسات الجامعية مذكره ماجستير جامعه البويرة 2012 سنة،ص4.

² بن يخلف ليلي، مرجع سبق ذكره ، ص3.

³ ساميه عايد ،نور هدى مصطفاوي قصر الرضا الوظيفي على اداء المولد البشري دراسه مدنية بمؤسسة اتصالات الجزائر للهاتف النقال موبيليس ورقلة مذكره ماجستير كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير جامعه قصد مريح ورقلة 2022 2023 ص7.

⁴ معروف هوارى ، الرضا الوظيفي وعلاقته بمجرة الأطباء من المستشفيات الجزائرية، أطروحة للحصول على شهادة دكتوراه في علم النفس ، جامعة وهران 2017، ص : 20

⁵ شاطر شقيف ، أثر ضغوط العمل على الرضا الوظيفي للموارد البشرية بالمؤسسة الصناعية ، مذكرة تدخل ضمن متطلبات نيل شهادة ماجستير، دارة أعمال جامعة بومرداس الجزائر 2010، ص ص 5-7

مثل الرواتب، وفرص الترقية، والعلاقات في بيئة العمل، وهو ما قد يجد من شمولية هذا التعريف مقارنة بتعريفات أخرى التي تأخذ في الاعتبار هذه الجوانب المتعددة.¹

عرّف **هربرت (Herbert)** الرضا الوظيفي بأنه: مشاعر العاملين تجاه أعمالهم، والتي يمكن تحديدها من خلال زاويتين: ما يوفره العمل للعاملين في الواقع الفعلي، وما ينبغي أن يوفره العمل من وجهة نظرهم وتوقعاتهم.²

عرّف **هو بوك (Hoppock)** الرضا الوظيفي بأنه: الاهتمام بالظروف النفسية والمادية، وبالبيئة العامة التي تسهم في خلق الوضع الذي يشعر فيه الفرد بالرضا عن عمله.³

ومن خلال هذه التعريفات، يمكن استخلاص أن الرضا الوظيفي يمثل شعورًا داخليًا ينتاب الفرد تجاه العمل الذي يؤديه، نتيجة لما يحققه هذا العمل من إشباع لاحتياجاته ورغباته وتوقعاته ضمن بيئة العمل.

الفرع الثاني : أنواع الرضا الوظيفي

يقسم الرضا الوظيفي إلى نوعين هما:⁴

❖ الرضا العام:

هو الاتجاه الشامل للفرد نحو عمله، حيث يُعبر عن حالة الرضا أو عدم الرضا بصورة إجمالية. ويُعدّ الرضا عن العمل كعامل عام نتاجًا لمجموعة من العوامل الفرعية، إذ يمكن قياس درجة الرضا العام من خلال المحصلة النهائية لدرجات رضا الفرد عن مختلف الجوانب التي تتسم بها الوظيفة التي يشغلها.⁵

ويمكننا تصوير العلاقة بين عامل الرضا العام وعوامل الرضا الفرعية كما يلي:

الرضا العام الرضا عن الأجر + الرضا عن محتوى العمل + رضا عن فرص الترقية + الرضا عن نمط الإشراف + الرضا عن جماعة العمل + الرضا عن ساعات العمل + الرضا عن ظروف العمل الفيزيائية.⁶

❖ الرضا النوعي:

¹ بالخير سهام عشيظ حنان ، مرجع سبق ذكره، ص5-6.

² محمد هاني محمد، إدارة الموارد البشرية، دار المعزز للنشر والتوزيع، ص: 260

³ منال أحمد البارودي، الرضا الوظيفي وفن التعامل مع الرؤساء والمرؤوسين ، ط 1 ، مجموعة العربية للتدريب والنشر ، القاهرة ، 2015، ص38.

⁴ بن يوب دلال، لبيض خيرة، الرضا الوظيفي واثره في تحسين اداء العاملين، دراسه ميدانية المؤسسة عمر بن عمر بوتريه محمود ،مذكرة ماستر كليه العلوم الانسانية والاجتماعية جامعة قلمة، 2018 2019، ص25-26.

⁵ جلال عبد الحليم محددات الرضا الوظيفي لدى أساتذة التعليم الثانوي، دار ومكتبة حامد للنشر والتوزيع، الأردن، 2016 . ص177

⁶ أحمد صقر عاشور : السلوك الإنساني للمنظمات، دار النهضة العربية، ط2، لبنان، 1982، ص 140.

هو رضا الفرد عن جانب محدد من جوانب عمله، كأن يكون راضيًا عن العائد المادي الذي يتقاضاه، بينما قد يكون غير راضي عن نوعية الإشراف، أو ظروف العمل، أو الرعاية الصحية، أو أساليب الاتصال داخل المنظمة.¹

وعلى الرغم من تقسيم الرضا الوظيفي إلى نوعين (الرضا العام والرضا النوعي)، إلا أن الدراسات أثبتت وجود علاقة ارتباطية بينهما؛ إذ إن رضا الفرد عن جانب معين من جوانب العمل غالبًا ما يكون مرتبطًا بدرجة رضاه عن الجوانب الأخرى.

وأشار "فروم" إلى أن هذا الارتباط قد يعود إلى أن الوظيفة التي تقدم ميزات في جانب معين غالبًا ما تقدم ميزات إضافية في جوانب أخرى. فالإشباع التي توفرها الوظائف العليا. مثل الأجر المرتفع، وتحسن ظروف العمل، ومحتوى العمل الأكثر إثارة. تفوق تلك التي توفرها الوظائف الأدنى في المنظمة.

ومن ثم، فإن درجة رضا الأفراد العاملين في مستويات وظيفية مختلفة عن جانب معين من جوانب العمل تميل إلى التوافق مع درجة رضاهم عن الجوانب الأخرى.

الفرع الثالث : العوامل المؤثرة على الرضا الوظيفي:

يمكن تقسيمها حسب مصدرها إلى عوامل تنظيمية مصدرها المنظمة وأخرى ذاتية متعلقة بطبيعة العامل نفسه.

أولا : العوامل التنظيمية:

وتتمثل فيما يلي:

• **نظام العوائد:** يشمل نظام العوائد مختلف أشكال التعويضات المادية والمعنوية التي تقدمها المؤسسة للعاملين لديها مقابل الجهد المبذول في أداء مهامهم. وتتضمن هذه العوائد: الرواتب، الحوافز، المكافآت، والترقيات. فيشعر الموظف بالرضا عندما تُوزع هذه العوائد وفق نظام منظم وثابت، يضمن توفرها بشكل مناسب وعادل، مما يساهم في تحقيق الشعور بالتقدير والإنصاف.²

• **السياسات التسييرية:** وتتضمن ما يلي:³

❖ نمط الإشراف:

¹ عثمان محادين القيادة التبادلية والتحويلية والرضا الوظيفي، دار كنوز المعرفة، للنشر والتوزيع، ط1، عمان، 2015، ص 100

² نور الدين شنوبي، تفعيل نظام تقييم أداء العامل في المؤسسة العمومية الاقتصادية، حالة المؤسسة الجزائرية للكهرباء والغاز أطروحة لنيل شهادة دكتوراه دولة في العلوم الاقتصادية، تخصص علوم التسيير جامعة الجزائر، 2005م، ص 198.

³ برباح محمد الأمين، موساوي يحيى. أثر الرضا الوظيفي على أداء الموارد البشرية -دراسة حالة المؤسسة العمومية الاستشفائية بمغنية مذكرة ماستر، جامعة أبي بكر بلقايد تلمسان، الملحقة الجامعية مغنية، 2016، ص 8-9-10.

يعكس نمط الإشراف أسلوب تعامل المسؤولين مع موظفيهم ومدى تأثيرهم عليهم لتحقيق الأهداف التنظيمية. وتتراوح أنماط القيادة بين الاستبدادية، الفوضوية، والديمقراطية. وتشير التجارب إلى أن القيادة الديمقراطية تعد الأكثر فاعلية في تحقيق رضا العاملين، لما تتضمنه من قيم إنسانية واجتماعية مثل العدالة، حرية الرأي، تكافؤ الفرص، والتعاون ضمن إطار الأهداف العامة للمنظمة.

❖ قيم وأهداف المنظمة:

كلما شعر الفرد بأن الأهداف التي يسعى لتحقيقها من خلال عمله ذات قيمة وفائدة للمجتمع، زاد شعوره بالرضا الوظيفي، إذ يرى في عمله غاية نبيلة تستحق الجهد المبذول.

❖ سياسة المنظمة:

تشير سياسة المنظمة إلى الأنظمة واللوائح والإجراءات التي تنظم سير العمل. وعندما تتصف هذه السياسات بالمرونة، التكامل، الاستقرار، وتوفير المعلومات، فإنها تسهم في تهيئة بيئة عمل تدعم الرضا الوظيفي لدى الأفراد.

❖ ظروف العمل: تنقسم إلى قسمين:

◀ الظروف المادية:

تتعلق بجودة البيئة الفيزيائية للعمل، مثل الإضاءة، التهوية، الأثاث، والراحة العامة. وقد أظهرت الدراسات أن سوء هذه الظروف يؤدي إلى انخفاض الرضا، في حين أن ملاءمتها تعزز الشعور بالارتياح والرضا النفسي.

◀ الظروف الاجتماعية:

تشمل علاقات العمل، التفاعل مع الزملاء، جماعات العمل، وسبل الاتصال داخل المؤسسة. هذه الجوانب تؤثر بشكل غير مباشر على أداء الفرد ودافعيته، وبالتالي تسهم في تعزيز أو تقليل الرضا الوظيفي.

ثانيا : العوامل الذاتية:

أظهرت الدراسات أن الرضا الوظيفي يتأثر بشخصية الفرد، فهناك أناس بطبائعهم وشخصياتهم أقرب إلى الرضا أو الاستياء ومن أهم هذه المسببات ما يلي:¹

❖ احترام الذات:

¹ المرجع نفسه ، ص 10-11.

كلما امتلك الأفراد تقديرًا إيجابيًا لأنفسهم، واتسمت آراؤهم بالاعتدال، وشعروا بقيمة ذاتية عالية، زاد مستوى رضاهم الوظيفي. أما الذين يعانون من ضعف في تقدير الذات ويشعرون بانخفاض في قيمتهم، فهم غالبًا ما يكونون أقل رضا عن وظائفهم.

❖ تحمّل الضغوط:

الأشخاص القادرون على التعامل بمرونة مع ضغوط العمل، والذين يتسمون بالحكمة في التكيف مع المواقف الصعبة، يكونون أكثر رضا وظيفيًا من غيرهم. في المقابل، فإن من لا يتحملون الضغوط ويتأثرون سريعًا بالمشكلات التنظيمية والتفاعلات داخل بيئة العمل، يفقدون شعورهم بالرضا بسرعة.

❖ المكانة الاجتماعية:

تُعد المكانة الاجتماعية التي يحتلها الفرد في بيئة العمل أو موقعه في السلم الوظيفي من العوامل الداعمة للرضا الوظيفي، إذ تعزز شعوره بالتقدير والانتماء. أما تراجع هذه المكانة، فيؤدي غالبًا إلى شعور بالإحباط وعدم الرضا. الرضا العام عن الحياة : يغلب على الأفراد السعداء في حياتهم أن يكونوا سعداء في وظائفهم، أما التعساء في حياتهم وغير الراضين عن نمط حياتهم العائلية والاجتماعية فإنهم عادة ما ينقلون هذه التعاسة إلى عدم رضا ومشاكل وصراعات تنظيمية.

الفرع الثالث : أهمية الرضا الوظيفي

تبرز أهمية الرضا الوظيفي من خلال ارتباطه الوثيق بالعنصر البشري، الذي يُعد الثروة الحقيقية والحرك الأساسي لعملية الإنتاج داخل المؤسسات، بغض النظر عن طبيعتها أو نشاطها. فالعقل البشري هو من يدير المؤسسة ويوجهها نحو تحقيق أهدافها. ويتعلق الرضا الوظيفي بمشاعر العامل، سواء كان مديرًا، موظفًا، أو عاملاً بسيطًا، باعتباره من أهم المؤشرات التي تعكس مدى نجاح المؤسسة وكفاءتها وفعاليتها. فالعامل الراضي عن عمله يُظهر استعدادًا أكبر للاستمرار في وظيفته، والمساهمة الفعالة في تحقيق أهدافه الفردية وأهداف المؤسسة الاستراتيجية.

وله أهمية بالغة لكل من:

أولاً : أهمية الرضا الوظيفي بالنسبة للعاملين:¹

- زيادة الثقة بالنفس والطموح لدى الفرد العامل في المنظمة؛
- إشباع الحاجات الشخصية للعامل وذلك من خلال وصوله لمستوى الطموح له؛

¹ بن يوب دلال، مرجع سبق ذكره، ص24.

- التقليل من الضغوطات المتراكمة على العامل؛
- رفع الروح المعنوية للأفراد العاملين مما يؤدي إلى انخفاض معدلات الغياب وبالتالي انخفاض مستوى الصراعات؛
- القدرة على التكيف مع بيئة العمل مما يؤدي إلى ارتفاع الرغبة في الإبداع والابتكار؛
- الشعور باحترام الذات.

ثانيا : بالنسبة للمؤسسة:

- ينعكس ارتفاع شعور الموظفين بالرضا الوظيفي بالإيجاب على المؤسسة في صورة¹
- ارتفاع في مستوى الفعالية والفاعلية فالرضا الوظيفي يجعل الموظفين أكثر تركيزا على عملهم؛
 - ارتفاع في الإنتاجية فالرضا الوظيفي يخلق الرغبة للموظفين في الإنجاز وتحسين الأداء؛
 - تخفيض تكاليف الإنتاج فالرضا الوظيفي يساهم بشكل كبير في تخفيض معدلات التغيب عن العمل والإضرابات والشكاوي... إلخ؛
 - ارتفاع مستوى الولاء للمؤسسة: فلما يشعر الموظفون بأن المؤسسة أشبعت حاجاتهم المادية وغير المادية يزيد تعلقهم بمؤسستهم.

ثالثا : بالنسبة للمجتمع

- ينعكس ارتفاع شعور الموظفين بالرضا الوظيفي بالإيجاب على المجتمع في صورة²:
- ارتفاع معدلات الإنتاج وتحقيق الفعالية الاقتصادية؛
 - ارتفاع معدلات النمو والتطور للمجتمع.
- انطلاقاً مما سبق، يمكن استخلاص أن الرضا الوظيفي يُعد من أبرز الأدوات والأساليب الإدارية التي تساهم في تحقيق التعاون والتوافق بين الموظفين والإدارة. فهو يعكس انطباعات العاملين تجاه وظائفهم، والتي تتباين باختلاف شخصياتهم، وحاجاتهم، وتطلعاتهم. ويُعد هذا الرضا عاملاً حاسماً في تعزيز الأداء وتحقيق الأهداف التنظيمية بكفاءة.

تعددت الدراسات التي تناولت العلاقة بين روحانية مكان العمل والرضا الوظيفي، وخلص أغلبها إلى وجود أثر إيجابي بينهما، رغم تباين السياقات والعينات. ويهدف هذا المبحث إلى عرض أبرز ما توصلت إليه الأدبيات التطبيقية، عربية وأجنبية، تمهيداً لتحديد موقع الدراسة الحالية ضمن هذا السياق البحثي.

¹ بن مخلف ليلي، مرجع سبق ذكره، 2022ص5.

² بالخير سهام عشيظ حنان ، مرجع سبق ذكره ، ص9.

المبحث الثاني: الادبيات التطبيقية

المطلب الأول : الدراسات السابقة العربية

الدراسة الأولى : دراسة د. يوسف كمال (2019) أثر روحانية مكان العمل على الرضا الوظيفي

لدى الكادر التمريضي: دراسة تطبيقية بالمؤسسة الاستشفائية العمومية الزهراوي-المسيلة:

هدفت الدراسة إلى تحليل أثر روحانية مكان العمل على مستوى الرضا الوظيفي لدى الكادر التمريضي بالمؤسسة الاستشفائية العمومية الزهراوي في مدينة المسيلة، وذلك من خلال اعتماد المنهج الوصفي التحليلي وتوزيع استبانة على عينة عشوائية مكونة من 108 ممرضين وممرضات من أصل مجتمع بحثي يضم 327 فردًا. وقد تناولت الدراسة أبعاد روحانية مكان العمل، المتمثلة في: العمل الهادف، الإحساس بالجماعة، والتوافق مع القيم التنظيمية، وبيّنت النتائج وجود علاقة ارتباط إيجابية ذات دلالة إحصائية بين هذه الأبعاد والرضا الوظيفي، حيث كان "العمل الهادف" هو الأكثر تأثيرًا، يليه "التوافق مع القيم التنظيمية"، ثم "الإحساس بالجماعة". كما أظهرت النتائج ارتفاع مستوى روحانية العمل لدى أفراد العينة، في حين كان مستوى الرضا الوظيفي متوسطًا.

المطلب الثاني : الدراسات الأجنبية

الدراسة الأولى : دراسة Amai Altaf and Mohammad Atif Awan (2011) التأثير

المعتدل للروحانية في مكان العمل على العلاقة بين عبء العمل الزائد و الرضا الوظيفي:

تهدف هذه الدراسة إلى استكشاف التأثير الوسيط للروحانية في مكان العمل على العلاقة بين عبء العمل والرضا الوظيفي. تناولت الدراسة ثلاثة متغيرات رئيسية هي: الروحانية في مكان العمل، عبء العمل، والرضا الوظيفي. كما تم تعريف أبعاد الروحانية في مكان العمل في ثلاثة جوانب رئيسية: الغاية والمعنى الذي يشير إلى شعور الموظف بأن عمله ذو قيمة ويتمشى مع قناعاته الشخصية، حيث إن رؤية الموظف لعمله كأمر ذو معنى يعزز انخراطه وتحفيزه. أما البعد الثاني فهو الترابط الذي يرتبط بالشعور بالانتماء والاتصال العميق مع المنظمة وزملائه، مما يعزز التعاون والروح الجماعية في بيئة العمل. البعد الثالث هو الحياة الداخلية، الذي يشير إلى الاعتراف بالجوانب الروحية والنفسية للموظف، مما يعزز رفاهيته النفسية ويساهم في زيادة الرضا الوظيفي. في إطار هذه الدراسة، تم توزيع استبيانات على 76 موظفًا لجمع البيانات المتعلقة بهذه المتغيرات، وأظهرت النتائج أن الروحانية في مكان العمل لها تأثير إيجابي على الرضا الوظيفي، مما يساعد الموظفين على التعامل بشكل أفضل مع عبء العمل ويؤدي إلى تحسين الرضا الوظيفي بشكل عام.

الدراسة الثانية : دراسة مقيلا تي أشور واخرون (2015) " متطلبات العمل والأسرة والرفاهية الذاتية

بين الأكاديميات: دور التدين الإسلامي "

هدفت الدراسة إلى استكشاف العلاقة بين مطالب العمل-العائلة والرفاهية الذاتية لدى الأكاديميات المسلمات، مع التركيز على دور التدين كوسيط في هذه العلاقة.

تكوّنت عينة الدراسة من (300) أكاديمية مسلمة متزوجة في جامعات بحثية بمدينة كوالالمبور الماليزية، وتراوحت أعمار المشاركات بين 30 و60 عامًا، وجميعهن لديهن طفل واحد على الأقل. اعتمدت الدراسة على المنهج الكمي من خلال استبيانات ذاتية لقياس المتغيرات التالية:

- مطالب العمل-العائلة: وتشمل عبء العمل، ساعات العمل الطويلة، الجدول الزمني غير المنتظم، عدد الأطفال، والوقت المخصص للعائلة.
 - الرفاهية الذاتية: وقد تم قياسها من خلال مشاعر الرضا النفسي والاجتماعي والتوازن في الحياة.
 - التدين الإسلامي: وتم قياسه من خلال مدى الالتزام بالممارسات الدينية (مثل الصلاة، الصيام، قراءة القرآن) ومدى تأثيرها في حياة الفرد اليومية.
- أظهرت نتائج الدراسة ما يلي:
- وجود علاقة سلبية ذات دلالة إحصائية بين مطالب العمل-العائلة والرفاهية الذاتية، أي أن زيادة الضغوط الناتجة عن العمل والعائلة تؤدي إلى انخفاض مستوى الرفاهية.
 - وجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين التدين والرفاهية الذاتية، حيث إن التدين يساهم في تعزيز شعور المرأة بالراحة النفسية والتوازن.
 - كما أثبتت النتائج أن التدين الإسلامي يلعب دورًا وسيطًا، حيث يقلل من التأثير السلبي لمطالب العمل-العائلة على الرفاهية الذاتية.
- توصّلت الدراسة إلى أهمية الاعتراف بالدور الذي يلعبه التدين في تعزيز قدرة الأكاديميات على مواجهة ضغوط العمل والعائلة، وتحقيق رفاه نفسي واجتماعي أفضل، خصوصًا في السياقات الثقافية والدينية مثل المجتمع الماليزي.

أبعاد الدراسة:

- مطالب العمل-العائلة
- التدين الإسلامي
- الرفاهية الذاتية

توصي الدراسة بإجراء مزيد من البحوث المستقبلية حول استخدام التدين كإستراتيجية مواجهة في مجالات العمل الأخرى.

الدراسة الثالثة : دراسة رولاند إي. فانغيدا واخرون (2015) "تأثير الروحانية في مكان العمل على الالتزام التنظيمي والرضا الوظيفي"

سعت هذه الدراسة إلى فحص العلاقة بين الروحانية في مكان العمل وكل من الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي لدى محاضري الجامعات الخاصة في مدينة كوبانغ. وقد تم اعتماد الروحانية في مكان العمل كمتغير مستقل، والتي تم قياسها من خلال ثلاثة أبعاد رئيسية: الحياة الداخلية، العمل ذو المعنى، والإحساس بالمجتمع. جُمعت البيانات باستخدام استبيان وُزِع على عينة مكونة من 50 محاضرًا، وتم تحليلها باستخدام اختبار الانحدار عبر برنامج SPSS (الإصدار 20). وأظهرت نتائج التحليل وجود تأثير إيجابي ذي دلالة إحصائية للروحانية في مكان العمل على كل من الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي.

الدراسة الرابعة : دراسة وليام د. هانسكر (2019) " القيادة الروحية والاحترق الوظيفي: التأثيرات الوسيطة لرفاهية الموظف والرضا عن الحياة":

هدفت دراسة هانسكر (2025) إلى استقصاء تأثير القيادة الروحية على الإرهاق الوظيفي، مع التركيز على الدور الوسيط لكل من الرفاهية الروحية والرضا عن الحياة. استخدم الباحث عينة مكونة من 375 موظفًا في قطاعات التصنيع والخدمات في كوريا الجنوبية، وتم جمع البيانات عبر استبيانات معتمدة.

اعتمدت الدراسة في قياس القيادة الروحية والرفاهية الروحية على استبيان Fry (2008)، الذي يتضمن خمسة أبعاد: الرؤية، الإيمان/الأمل، الحب الإيثاري، المعنى في العمل، والعضوية. بينما تم قياس الرضا عن الحياة باستخدام مقياس Diener (1984)، والإرهاق الوظيفي باستخدام مقياس OLBI (Demerouti & Bakker, 2008)، والذي يشمل بعدي: الإرهاق والانفصال عن العمل.

أظهرت النتائج أن القيادة الروحية تسهم في خفض مستويات الإرهاق الوظيفي وتعزيز حيوية الموظفين، كما أن الرفاهية الروحية والرضا عن الحياة يؤديان دورًا وسيطًا في هذه العلاقة، حيث وسّط الرضا عن الحياة العلاقة بشكل كلي مع الحيوية، وجزئي مع الإرهاق.

الدراسة الخامسة : دراسة شاداب سمر، عابد الحسين شودري (2021) " دراسة العلاقة بين القيادة الروحية والرفاهية في مكان العمل لدى معلمي المدارس الثانوية في لاهور، باكستان":

هدفت هذه الدراسة إلى استكشاف العلاقة بين القيادة الروحية ورفاهية مكان العمل لدى معلمي المدارس الثانوية في مدينة لاهور، باكستان، حيث اعتمدت على المنهج الكمي باستخدام تصميم بحث ارتباطي. تم جمع

البيانات من عينة مكونة من 150 معلمًا ومعلمة من خلال استبيانين مغلقين على مقياس ليكرت الخماسي. استندت أبعاد القيادة الروحية إلى نموذج Fry (2003)، والذي يشمل الرؤية، الأمل/الإيمان، الحب/الرعاية، والرفاهية الروحية، في حين تم قياس رفاهية مكان العمل وفقًا لنموذج Luthans (2006) الذي يتضمن التعويض، طبيعة العمل، الترقية، الإشراف، والعلاقات مع الزملاء. أظهرت نتائج الدراسة وجود علاقة إيجابية قوية بين القيادة الروحية ورفاهية المعلمين، مما يؤكد الدور الفاعل الذي تلعبه القيادة الروحية في خلق بيئة عمل صحية وداعمة. وبناءً على هذه النتائج، أوصت الدراسة بتبني نمط القيادة الروحية داخل المدارس بهدف تعزيز رفاهية المعلمين وتحسين جودة الحياة المهنية في البيئة التعليمية.

الدراسة السادسة : دراسة ماورة سلام وبشير أحمد (2023) " تأثير الروحانية في مكان العمل على

رضا الموظفين وأدائهم الوظيفي: وساطة مزدوجة لرفاهية الموظفين والتمكين النفسي."

هدفت هذه الدراسة إلى استقصاء تأثير الروحانية في مكان العمل على رضا الموظفين وأدائهم الوظيفي، مع التركيز على الدور الوسيط المزدوج لكل من رفاهية الموظفين والتمكين النفسي. أُجريت الدراسة في قطاع الرعاية الصحية في باكستان، حيث تم جمع البيانات من عينة مكونة من 376 موظفًا يعملون في مستشفيات وعيادات عامة وخاصة في مدينة كراتشي. استخدمت الدراسة المنهج الكمي، وتم الاعتماد على استبيان إلكتروني لجمع البيانات. ولتحليل البيانات، تم استخدام برنامج SPSS لتحليل البيانات الوصفية، بالإضافة إلى برنامج Smart PLS لتحليل العلاقات الهيكلية واختبار النموذج النظري.

اعتمدت الدراسة في قياس الروحانية في مكان العمل على بعدين أساسيين هما: المعنى في العمل والشعور بالمجتمع، بينما تم قياس رفاهية الموظفين من خلال أربعة أبعاد: العاطفي، الاجتماعي، النفسي، والروحي. أما التمكين النفسي، فقد تم قياسه من خلال أربع مكونات رئيسية هي: الكفاءة، المعنى، تقرير المصير، والتأثير. أظهرت النتائج وجود علاقة إيجابية بين الروحانية في مكان العمل والرضا الوظيفي، كما كشفت عن تأثير غير مباشر للروحانية عبر كل من رفاهية الموظفين والتمكين النفسي، مما يؤكد أهمية تعزيز البعد الروحي والنفسي في بيئة العمل لدعم الأداء وتحقيق رضا الموظفين.

الدراسة السابعة : دراسة جينغ لي و سون يو جو و لاي كوان كونغ (2024) " تأثير القيادة الروحية

على الرفاهية المهنية لمعلمي المدارس الابتدائية والثانوية: الدور الوسيط للنداء المهني (الإحساس بالدعوة المهنية):"

هدفت هذه الدراسة إلى استكشاف أثر القيادة الروحية لمديري المدارس على الرفاهية المهنية لمعلمي المدارس الابتدائية والثانوية في السياق الصيني. اعتمدت الدراسة على منهج المسح المقطعي، حيث تم توزيع استبيانات

على عينة مكونة من 380 معلمًا في مدينة هيز بمقاطعة شاندونغ. شملت الدراسة ثلاثة متغيرات رئيسية، حيث اعتبرت القيادة الروحية (المتضمنة: الرؤية، الأمل/الإيمان، الحب الإيثاري) متغيرًا مستقلًا، في حين مثلت الدعوة المهنية المتغير الوسيط، وكانت الرفاهية المهنية للمعلمين المتغير التابع. وقد تم تحليل البيانات باستخدام برنامجي IBM SPSS وSmartPLS 4.0.9.5، بالاعتماد على نموذج المعادلات الهيكلية بطريقة أقل المربعات الصغرى (PLS-SEM). أظهرت النتائج وجود علاقات إيجابية ذات دلالة إحصائية بين القيادة الروحية وكل من الدعوة المهنية والرفاهية المهنية للمعلمين، كما أثبتت أن الدعوة المهنية تلعب دورًا وسيطًا في تعزيز تأثير القيادة الروحية على الرفاهية المهنية.

الدراسة الثامنة : دراسة إفساول مهديور، تانتوج ج. سومار، سونو سوناردي (2024) "دراسة أثر

القيادة الروحية والدافع الوظيفي على أداء الموظفين كما يُقاس بالرضا الوظيفي في مؤسسة Bahrul Maghfirah Cinta Indonesia في مدينة مالانغ":

تهدف هذه الدراسة إلى استكشاف تأثير القيادة الروحية والدافع الوظيفي على الرضا الوظيفي وأداء الموظفين، بالإضافة إلى فحص ما إذا كان الرضا الوظيفي يمكن أن يتوسط العلاقة بين القيادة الروحية وأداء الموظفين، أو بين الدافع الوظيفي وأداء الموظفين. شملت الدراسة 118 موظفًا من مؤسسة Bahrul Maghfirah Cinta Indonesia في مالانغ، حيث تم استخدام أسلوب العينة العشوائية الطبقية المناسبة لاختيار 50 مشاركًا.

تم استخدام الأبعاد التالية لقياس المتغيرات:

- القيادة الروحية وفقًا لنموذج (Fry, 2003): الرؤية، الأمل/الإيمان، الحب/الرعاية، الرفاهية الروحية.
 - الدافع الوظيفي نظرية (ERG – Alderfer): الوجود، العلاقات، النمو.
 - الرضا الوظيفي (Luthans, 2006): التعويض، طبيعة العمل، الترقية، الإشراف، والعلاقات مع الزملاء.
- تم تحليل البيانات باستخدام اختبارات الصلاحية، الموثوقية، اختبارات الافتراضات الكلاسيكية، وتحليل المسار.

أظهرت النتائج أن:

1. القيادة الروحية والدافع الوظيفي لهما تأثير إيجابي كبير على الرضا الوظيفي.
2. القيادة الروحية والدافع الوظيفي لهما تأثير إيجابي كبير على أداء الموظفين.
3. الرضا الوظيفي له تأثير إيجابي كبير على أداء الموظفين.
4. الرضا الوظيفي لا يتوسط العلاقة بين القيادة الروحية وأداء الموظفين.

5. الرضا الوظيفي لا يتوسط العلاقة بين الدافع الوظيفي وأداء الموظفين.

تشير هذه النتائج إلى أن القيادة الروحية والدافع الوظيفي لهما تأثيرات مباشرة على الرضا الوظيفي وأداء الموظفين، ولكن لا يلعب الرضا الوظيفي دور الوسيط بين القيادة الروحية والدافع الوظيفي من جهة وأداء الموظفين من جهة أخرى.

الدراسة التاسعة : دراسة Raghavendra Sode, Kalaa Chenji, Vijayaraghavan

(2024) استكشاف الروحانية في مكان العمل واليقظة والتكنولوجيا الرقمية، و الرفاهية النفسية: تفاعل معقد في السياقات التنظيمية:

هدفت هذه الدراسة إلى فحص العلاقة بين الروحانية في مكان العمل، اليقظة الذهنية، استخدام التكنولوجيا الرقمية، والرفاهية النفسية لدى الموظفين في الهند. اعتمدت الدراسة على المنهج الكمي من خلال استبيان إلكتروني شمل (287) موظفًا من قطاعات متنوعة، واستندت إلى كل من نظرية التكنوسترس، ونموذج الحد من التوتر القائم على اليقظة (MBSR)، ونظرية التوسع والبناء للعواطف الإيجابية.

وقد تناولت الدراسة أربعة أبعاد رئيسية:

- الروحانية في مكان العمل (المعنى، القيم، الانتماء)،
- اليقظة الذهنية (التركيز الواعي واللا حكم)،
- استخدام التكنولوجيا الرقمية (كأداة ضغط محتملة)،
- الرفاهية النفسية (الصحة العقلية والرضا العام).

توصلت النتائج إلى وجود علاقة إيجابية دالة إحصائيًا بين كل من الروحانية واليقظة الذهنية من جهة، والرفاهية النفسية من جهة أخرى، كما أظهرت أن اليقظة تلعب دور الوسيط في هذه العلاقة. إضافة إلى ذلك، أشارت النتائج إلى أن الاستخدام المرتفع للتكنولوجيا الرقمية قد يُضعف التأثير الإيجابي لكل من الروحانية واليقظة الذهنية على الرفاهية النفسية.

الدراسة العاشرة : دراسة Ravinal (2024) إطار نظري للروحانية في مكان العمل الوظيفة الرضا

وسلوك المواطنة التنظيمية:

هدفت الدراسة إلى استكشاف العلاقة بين الروحانية في مكان العمل، الرضا الوظيفي، وسلوك المواطنة التنظيمية (OCBs). تركزت الدراسة على الأبعاد الثلاثة الأساسية للروحانية في مكان العمل وهي:

- **الغاية والمعنى:** يُشير هذا البُعد إلى شعور الموظف بأن عمله ذو قيمة ويتمشى مع قناعاته الشخصية. عندما يرى الموظف عمله ذا معنى، فإن ذلك يعزز دافعيته وانخراطه في العمل.
 - **الترابط:** يتعلق هذا البُعد بالشعور بالانتماء والاتصال العميق مع المنظمة وزملائه. يشعر الموظف بأنه جزء من فريق أكبر يشارك نفس القيم والأهداف، مما يعزز التعاون والانتماء في بيئة العمل.
 - **الحياة الداخلية:** يتناول هذا البُعد الاعتراف بالجانب الروحي والنفسي للموظف، مما يعزز رفاهيته النفسية. يشمل ذلك دعم الجوانب العاطفية والشخصية التي تساهم في شعور الموظف بالتوازن الداخلي والإشباع.
- استكشفت الدراسة التفاعلات بين هذه الأبعاد الثلاثة للروحانية في مكان العمل وبين الرضا الوظيفي وسلوك المواطنة التنظيمية. كما ركزت على العلاقة بين أنواع مختلفة من سلوك المواطنة التنظيمية والجوانب الرئيسية الثلاثة للروحانية.

أظهرت النتائج أن الرضا الوظيفي يلعب دوراً رئيسياً في هذه العلاقة، حيث يعزز الروحانية في مكان العمل شعور الموظف بالرضا، مما يدفعه للمساهمة بفعالية في سلوكيات المواطنة التنظيمية مثل التعاون والالتزام والتفاعل الإيجابي مع الزملاء.

تهدف الدراسة إلى تقديم رؤى قيمة تساعد في تحسين ممارسات الإدارة والقيادة داخل المنظمات من خلال خلق بيئة عمل تشجع على الروحانية. كما أكدت الدراسة على أن تعزيز الروحانية في بيئة العمل يؤدي إلى تحسين الرضا الوظيفي وبالتالي تعزيز سلوك المواطنة التنظيمية، مما يساهم في نمو وتطور المنظمات.

المطلب الثالث : التعليق على الدراسات السابقة

فيما يلي يعرض الباحث بعض الدراسات السابقة التي تتوافق مع موضوع البحث، وقد تم تلخيصها وتقديمها في الجدول 01.01 لتسهيل حصول القارئ على المعلومات المتعلقة بالدراسات السابقة.

جدول 01.01 التعليق على الدراسات السابقة

اسم الدراسة	مجتمع الدراسة	أبعاد المتغير التابع	أبعاد المتغير المستقل	النتائج المتوصل إليها
يوسف كمال (2019)	الكادر التمريضي في مستشفى الزهراوي (الجزائر)	الرضا الوظيفي	العمل الهادف، الإحساس بالجماعة، التوافق مع القيم التنظيمية	علاقة إيجابية، العمل الهادف أكثر تأثيراً، والرضا بمستوى متوسط
Roland E. Vangida وآخرون (2015)	محاضرو الجامعات الخاصة في كوبانغ (إندونيسيا)	الرضا الوظيفي، الالتزام التنظيمي	الحياة الداخلية، العمل ذو معنى، الإحساس بالمجتمع	علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية مع كل من الرضا والالتزام

الفصل الأول:الإطار النظري للروحانية في مكان العمل والرضا الوظيفي

علاقة إيجابية، والدعوة المهنية وسيط في العلاقة	القيادة الروحية: الرؤية، الأمل/الإيمان، الحب الإيثاري	الرفاهية المهنية	معلمو المدارس في الصين	Jing Li وآخرون(2024)
القيادة تقلل الإرهاق، الوساطة الجزئية للرفاهية والرضا عن الحياة	القيادة الروحية (Fry) (2008)	الإرهاق الوظيفي (الإرهاق العاطفي، التشاؤم، الفعالية المهنية)	موظفو قطاعات التصنيع والخدمات في كوريا	William D. Hunsaker (2019)
علاقة إيجابية، الرضا لا يوسّط العلاقة بين القيادة/الدافع والأداء	القيادة الروحية (Fry) (2003)، الدافع الوظيفي (ERG)	الرضا الوظيفي، أداء الموظفين	موظفو مؤسسة في مالانغ (إندونيسيا)	Ifsaul Mahdur وآخرون (2024)
علاقة إيجابية قوية، توصية بتبني القيادة الروحية	القيادة الروحية (Fry) (2003)	رفاهية مكان العمل	معلمو المدارس الثانوية في لاهور (باكستان)	Shadab Samar & Abid Hussain (2021)
علاقة إيجابية، اليقظة وسيط، التكنولوجيا قد تضعف الأثر الإيجابي	الروحانية في مكان العمل، اليقظة الذهنية، استخدام التقنية	الرفاهية النفسية	موظفون من عدة قطاعات في الهند	Raghavendra Sode وآخرون(2024)
الرضا وسيط رئيسي بين الروحانية والسلوك الإيجابي	الروحانية (المعنى، الترابط، الحياة الداخلية)	سلوك المواطنة التنظيمية، الرضا الوظيفي	دراسة نظرية	Ravinal (2024)
الروحانية تقلل تأثير عبء العمل السلبي على الرضا	الروحانية في مكان العمل، عبء العمل	الرضا الوظيفي	موظفون (غير محدد)	Amai Altaf & Atif Awan (2011)
علاقة مباشرة وغير مباشرة إيجابية عبر الرفاهية والتمكين	الروحانية (المعنى، المجتمع)، الرفاهية، التمكين النفسي	رضا الموظفين، الأداء الوظيفي	العاملون بالمؤسسات الصحية في كراتشي	ماورة سلام وبشير أحمد (2023)
علاقة سلبية بين المطالب والرفاهية، والتدين وسيط إيجابي	مطالب العمل-العائلة، التدين الإسلامي	الرفاهية الذاتية	أكاديميات في ماليزيا	مقيلاتي أشور وآخرون (2015)

المصدر : من إعداد الطلبة

جدول 02.01: أوجه التشابه و أوجه الاختلاف

الدراسة السابقة	أوجه التشابه مع الدراسة الحالية	أوجه الاختلاف مع الدراسة الحالية
يوسف كمال (2019)	- تناولت العلاقة بين الروحانية في العمل والرضا الوظيفي. - استخدمت الأبعاد الثلاثة نفسها: العمل المهادف، الإحساس بالجماعة، التوافق القيمي. - اعتمدت المنهج الوصفي التحليلي واستبياناً.	- أجريت في قطاع الصحة، بينما الدراسة الحالية في قطاع الاتصالات. - حجم العينة كان أكبر (108) فرداً مقابل (35). - مستوى الرضا الوظيفي كان متوسطاً لديهم، بينما أظهر ارتفاعاً في الدراسة الحالية.
Amai Altaf & Atif Awan (2011)	- تناولت أثر الروحانية على الرضا الوظيفي. - درست ثلاثة أبعاد قريبة من أبعاد الدراسة الحالية. - أشارت إلى دور الروحانية في تحسين قدرة الموظفين على تحمل ضغوط العمل.	- أجريت في باكستان وليس في السياق العربي. - ركزت على الدور الوسيط للروحانية في العلاقة بين ضغط العمل والرضا. - شملت عينة من 76 موظفاً في قطاعات مختلفة، وليست مؤسسة واحدة.
Ashour وآخرون (2015)	- ربطت بين الدين (كقيمة روحية) والرفاهية الذاتية في العمل. - استخدمت المنهج الكمي والاستبيان لجمع البيانات. - أشارت إلى أهمية البعد الروحي في تقليل الضغوط.	- لم تركز مباشرة على الروحانية في مكان العمل كمفهوم تنظيمي. - درست التدين وليس الروحانية المؤسسية. - أجريت على نساء أكاديميات في ماليزيا.
Roland E. Vangida وآخرون (2015)	- ركزت على الروحانية في العمل وأثرها على الرضا. - استخدمت أبعاداً مشابهة (العمل ذو المعنى، الإحساس بالجماعة). - أظهرت علاقة إيجابية بين الروحانية والرضا الوظيفي.	- شملت أيضاً متغير الالتزام التنظيمي. - أجريت على محاضرين في التعليم العالي. - أجريت في إندونيسيا.
William Hansker (2019)	- تناولت القيادة الروحية والرضا الوظيفي ضمن نطاق العمل. - أظهرت أثراً إيجابياً للبعد الروحي في العمل. - استخدمت نموذج Fry الشائع.	- ركزت على القيادة وليس على روحانية البيئة ذاتها. - درست الوساطة من خلال الرفاهية الروحية والرضا عن الحياة. - أجريت في كوريا الجنوبية.
Shadab Summer & Abid Chaudhry (2021)	- درست العلاقة بين القيادة الروحية ورفاهية الموظف. - استخدمت استبيانات مغلقة بمقياس ليكرت. - أكدت وجود علاقة إيجابية بين القيادة الروحية وبيئة العمل الصحية.	- لم تركز على الرضا الوظيفي كمتغير تابع. - أجريت في مدارس في لاهور. - لم تعتمد الأبعاد الثلاثة للدراسة الحالية.
Mawra Salam & Basheer Ahmad (2023)	- ربطت بين الروحانية في مكان العمل والرضا والأداء. - درست أثر الرفاهية والتمكين كوسيطين. - استخدمت PLS و SPSS.	- تناولت أيضاً الأداء الوظيفي. - أجريت في قطاع الصحة بباكستان. - استخدمت بعدين فقط لقياس الروحانية.
Jing Li وآخرون (2024)	- أكدت على أهمية القيادة الروحية في بيئة العمل. - بينت أثرها على الرفاهية المهنية. - استخدمت نموذج Fry.	- المتغيرات مختلفة عن الدراسة الحالية. - لم تدرس الرضا الوظيفي. - أجريت على معلمين في الصين.
Ifsaul Mahdur وآخرون (2024)	- درست العلاقة بين القيادة الروحية والدافع الوظيفي والرضا.	- تناولت الأداء ولم تُثبت دور الوساطة. - ركزت على قيادة المؤسسة كمصدر للروحانية.

<p>- أجريت في مؤسسة غير ربحية بإندونيسيا.</p>	<p>- أظهرت تأثيرات مباشرة للروحانية على الرضا. - استخدمت مقياس Luthans.</p>	
<p>- لم تركز على الرضا الوظيفي. - درست أيضاً اليقظة الذهنية والتكنولوجيا. - لم تستخدم نفس أبعاد الدراسة الحالية.</p>	<p>- تناولت الروحانية والرفاهية النفسية. - أشارت إلى أثر التكنولوجيا في التأثير على العلاقة. - اعتمدت المنهج الكمي.</p>	<p>Raghavendra Sode وآخرون (2024)</p>
<p>- أضافت سلوك المواطنة التنظيمية كمتغير تابع. - لم تقتصر على تحليل الروحانية والرضا فقط. - كانت نظرية أكثر من ميدانية.</p>	<p>- درست العلاقة بين الروحانية والرضا وسلوك المواطنة. - ركزت على أبعاد الروحانية الثلاثة الرئيسية. - أظهرت دور الرضا كوسيط.</p>	<p>Ravinal (2024)</p>

خلاصة الفصل:

تشهد بيئة العمل الحديثة اهتمامًا متزايدًا بالجوانب الروحية والنفسية للفرد، مما أدى إلى بروز مفهوم "روحانية مكان العمل" كمجال مهم يهدف إلى تعزيز الانتماء والمعنى والدعم المتبادل داخل المنظمات، تُعرف الروحانية في مكان العمل بأنها تجربة تمكّن الأفراد من التعبير عن قيمهم الداخلية والشعور بالترابط مع الذات والآخرين، وتسعى لتوفير بيئة تحفز التطور الشخصي وتقدر القيم الأخلاقية مثل المحبة والصدق والاحترام. تشمل أبعادها الأساسية العمل الهادف، الإحساس بالجماعة، والملاءمة بين قيم الفرد والمنظمة، كما تتجلى سماتها في التمكين والثقة والحرية في التعبير. وتكمن أهميتها في دورها الفعّال في تعزيز الإنتاجية، تحسين السمعة المؤسسية، تقليل الفساد، تحقيق التوازن بين الحياة والعمل، ودعم السلام النفسي للموظف.

في حين أن الرضا الوظيفي، يُعد شعورًا إيجابيًا لدى الفرد تجاه عمله، ويتأثر بعوامل تنظيمية كالأجور والإشراف وظروف العمل، وأخرى ذاتية كاحترام الذات والمرونة في مواجهة الضغوط. ولهذا الرضا دور أساسي في رفع الأداء، تقليل الغياب، وتحقيق الولاء المؤسسي. وقد بينت العديد من الدراسات وجود علاقة إيجابية بين الروحانية في بيئة العمل والرضا الوظيفي، مما يؤكد أهمية دمج البعدين لتحقيق بيئة عمل صحية ومستقرة.

الفصل الثاني

دراسة حالة مؤسسة اتصالات الجزائر بالوادي

المبحث الأول: تقديم مؤسسة اتصالات الجزائر بالوادي

المبحث الثاني: الطريقة والأدوات ونتائج الدراسة التطبيقية واختبار الفرضيات

تمهيد

بغية الإلمام بموضوع الدراسة وتغطية الجوانب النظرية التي تم تناولها في الفصل النظري، وبهدف الإجابة على إشكالية الدراسة وأسئلتها الفرعية، حاولنا من خلال هذا الفصل إجراء دراسة ميدانية، نسعى من خلالها إلى معرفة أثر الروحانية في مكان العمل على الرضا الوظيفي، ولتحقيق ذلك عمدنا إلى إعداد استمارة احتوت على مجموعة من الأسئلة التي تشمل محاور الدراسة، وقد وزعت هذه الاستمارات على عينة الدراسة والمتمثلة في موظفي مؤسسة اتصالات الجزائر بالوادي، وانطلاقا من إجابات أفراد العينة تم تحليل النتائج للتأكد من صحة الفرضيات، وعليه فقد تم تقسيم هذا الفصل إلى مبحثين هما:

- المبحث الأول: تقديم مؤسسة اتصالات الجزائر بالوادي
- المبحث الثاني: الطريقة والأدوات ونتائج الدراسة التطبيقية واختبار الفرضيات

المبحث الأول: تقديم مؤسسة اتصالات الجزائر بالوادي

سنتطرق في هذا المبحث الى تقديم مؤسسة اتصالات الجزائر من خلال تقديم نبذة عن مجمع اتصالات الجزائر، ومن التعريف باتصالات الجزائر بالوادي وعرض الهيكل التنظيمي الخاص بها.

المطلب الأول: نبذة عن مجمع اتصالات الجزائر

وعيا منها بالتحديات التي يفرضها التطور المذهل الحاصل في تكنولوجيات الإعلام والاتصال، باشرت الدولة الجزائرية منذ سنة 1999 بإصلاحات عميقة في قطاع البريد والمواصلات. وقد تجسدت هذه الإصلاحات في سن قانون جديد للقطاع في شهر أوت 2000.

جاء هذا القانون لإنهاء احتكار الدولة على نشاطات البريد والمواصلات وكرس الفصل بين نشاطي التنظيم واستغلال وتسيير الشبكات.

وتطبيقا لهذا المبدأ، تم إنشاء سلطة ضبط مستقلة إداريا وماليا ومتعاملين، أحدهما يتكفل بالنشاطات البريدية والخدمات المالية البريدية متمثلة في مؤسسة "بريد الجزائر" وثانيهما بالاتصالات ممثلة في "اتصالات الجزائر".

وفي إطار فتح سوق الاتصالات للمنافسة تم في شهر جوان 2001 بيع رخصة لإقامة واستغلال شبكة للهاتف النقال وأستمر تنفيذ برنامج فتح السوق للمنافسة ليشمل فروع أخرى، حيث تم بيع رخص تتعلق بشبكات VSAT وشبكة الربط المحلي في المناطق الريفية.

كما شمل فتح السوق كذلك الدارات الدولية في 2003 والربط المحلي في المناطق الحضرية في 2004. وبالتالي أصبحت سوق الاتصالات مفتوحة تماما في 2005، وذلك في ظل احترام دقيق لمبدأ الشفافية ولقواعد المنافسة، وفي نفس الوقت، تم الشروع في برنامج واسع النطاق يرمي على تأهيل مستوى المنشآت الأساسية اعتمادا على تدارك التأخر المتراكم¹.

• قانون 03/2000 وميلاد اتصالات الجزائر

نص القرار 03/2000 المؤرخ في 05 أوت 2000 عن استقلالية قطاع البريد والمواصلات حيث تم بموجب هذا القرار إنشاء مؤسسة بريد الجزائر والتي تكفلت بتسيير قطاع البريد، وكذلك مؤسسة اتصالات الجزائر التي حملت على عاتقها مسؤولية تطوير شبكة الاتصالات في الجزائر، إذ وبعد هذا القرار أصبحت اتصالات الجزائر مستقلة في تسييرها عن وزارة البريد هذه الأخيرة أوكلت لها مهمة المراقبة.

¹ بالاعتماد على وثائق المؤسسة.

لتصبح اتصالات الجزائر مؤسسة عمومية اقتصادية ذات أسهم برأس مال اجتماعي تنشط في مجال الاتصالات. بعد أزيد من عامين وبعد دراسات قامت بها وزارة البريد وتكنولوجيات الإعلام والاتصال تبعت القرار 200/03، أوضحت اتصالات الجزائر حقيقة جسدت سنة 2003.

01 جانفي 2003 الانطلاقة الرسمية لمجمع اتصالات الجزائر

كان على اتصالات الجزائر وإطاراتها الانتظار حتى الفاتح من جانفي سنة 2003 لكي تبدأ الشركة في إتمام مشوارها الذي بدأه منذ الاستقلال. لكن برؤى مغايرة تماما لما كانت عليه قبل هذا التاريخ، حيث أصبحت الشركة مستقلة في تسييرها على وزارة البريد، ومجبرة على إثبات وجودها في عالم ليرحم، فيه المنافسة شرسة البقاء فيها للأقوى والأجدر خاصة مع فتح سوق الاتصالات على المنافسة.

أولا: أهداف مجمع اتصالات الجزائر

الجودة، الفعالية ونوعية الخدمات ثلاث أهداف أساسية يعتمد عليها مجمع اتصالات الجزائر:

- سطرت إدارة مجمع اتصالات الجزائر في برنامجها منذ البداية ثلاث أهداف أساسية تقوم عليها الشركة وهما الجودة، الفعالية ونوعية الخدمات.
- وقد سمحت هذه الأهداف الثلاثة التي سطرته اتصالات الجزائر ببقائها في الريادة وجعلها المتعامل رقم واحد في سوق الاتصالات بالجزائر.

ثانيا: نشاطات مجمع اتصالات الجزائر

وتتمحور نشاطات المجمع حول:

- تمويل مصالح الاتصالات بما يسمح بنقل الصورة والصوت والرسائل المكتوبة والمعطيات الرقمية
- تطوير واستمرار وتسيير شبكات الاتصالات العامة والخاصة.
- إنشاء واستثمار وتسيير الاتصالات الداخلية مع كل متعاملي شبكة الاتصالات.

ثالثا: فروع مجمع اتصالات الجزائر

تعتبر اتصالات الجزائر مجمع حقيقي من خلال فروعها التي أنشئت لتساير التطورات الحاصلة في مجال الاتصالات. فقد تم إنشاء فرع اتصالات الجزائر "موبيليس: مختص في الهاتف الخليوي، حيث تعتبر موبيليس أهم متعاملي النقال في الجزائر من خلال تغطيتها التي تعدت 98 بالمائة وكذا عدد زبائنها الذي تعدى 10 ملايين مشترك¹.

¹ بالاعتماد على وثائق المؤسسة.

كما يضم مجمع اتصالات الجزائر فرع أساسي هام وهو اتصالات الجزائر للأنترنيت "جواب" مختص في تكنولوجياية الانترنت حيث أوكلت له مهمة تطوير وتوفير الانترنت ذو السرعة الفائقة .

ولالإشارة، فكل قطاعات النشاط الكبرى في البلاد (التعليم العالي، البحث، التربية الوطنية، التكوين المهني، الصحة، الإدارة، المحروقات، المالية... الخ) مربوطة حاليا شبكات الأنترنت Intranet بمقرات الربط بالانترنت عن طريق شبكة "جواب". اتصالات الجزائر الفضائية: المختصة بتكنولوجيات الساتل والأقمار الصناعية.

رابعاً: الإطار القانوني

اتصالات الجزائر، مؤسسة عمومية ذات أسهم برأس مال تنشط في سوق الشبكة وخدمات الاتصالات السلكية واللاسلكية بالجزائر.

تأسست وفق قانون 03/2000 المؤرخ في 05 أغسطس أوت سنة 2000 المحدد للقواعد العامة للبريد والمواصلات، فضلاً عن قرار المجلس الوطني لمساهمات الدولة (CNPE) بتاريخ 01 مارس 2001 الذي نص على إنشاء مؤسسة عمومية اقتصادية أطلق عليها اسم "اتصالات الجزائر".

وفق هذا المرسوم الذي حدد نظام مؤسسة عمومية اقتصادية تحت صيغة قانونية لمؤسسة ذات أسهم برأس مال اجتماعي المقدّر بـ 50.000.000.000 دينار جزائري والمسجلة في المركز السجل التجاري يوم 11 ماي 2002 تحت رقم 02B 0018083 .

وفي إطار تعزيز و تنويع نشاطاتها قامت اتصالات الجزائر بوضع خطة محكمة من اجل خلق فروع لها مختصة، تسير التطورات الحاصلة في مجال الاتصالات السلكية واللاسلكية، أين تم خلق فرع مختص في الهاتف النقال وفرع آخر مختص في الاتصالات الفضائية مما أدى إلى تحولها إلى مجمع تسير فروعها وهم على التوالي:

- اتصالات الجزائر الهاتف النقال "موبيليس": مؤسسة ذات أسهم براس مال اجتماعي 100.000.000 دينار جزائري مختصة في الهاتف النقال.

- اتصالات الجزائر الفضائية ATS « RevSat » : مؤسسة ذات أسهم برأس مال اجتماعي بـ : 1000.000.000 دينار مختصة في شبكة الساتل¹.

المطلب الثاني: نظرة على مؤسسة اتصالات الجزائر بالوادي

تعتبر مؤسسة اتصالات الجزائر بالوادي من بين أهم مؤسسات الدولة إذ تقدم عدة خدمات من أهمها تغطية أكبر نسبة من الاتصالات في ولاية الوادي لإرضاء عملائها وسهولة المعاملات بين المؤسسات الاقتصادية التي

¹ بالاعتماد على وثائق المؤسسة.

يتعامل معها، وسنحاول في هذا المبحث التعرف على مؤسسة محل الدراسة، ودراسة الهيكل التنظيمي للمؤسسة، وإلى مهام ونشاطاتها، وكذلك سنتطرق إلى أهمية وأهداف المؤسسة.

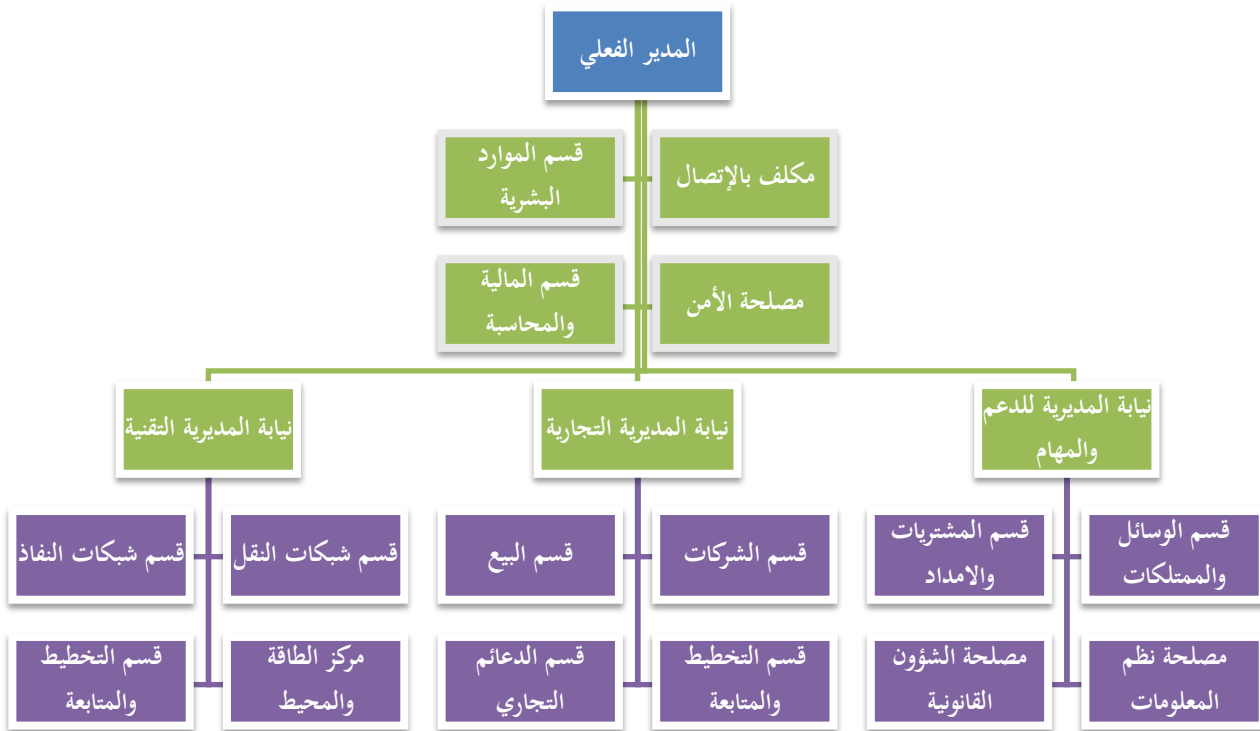
أولاً: تعريف المديرية العملية للاتصالات الجزائر بالوادي

تمت الانطلاقة الرسمية لمجمع اتصالات الجزائر بالوادي في 01 جانفي 2003 وكان على اتصالات الجزائر وإطاراتها الانتظار حتى الفاتح من جانفي سنة 2003 لكي تبدأ الشركة في إتمام مشوارها الذي بدأته منذ الاستقلال، لكن برؤى مغايرة تماما لما كانت عليه قبل هذا التاريخ حيث أصبحت الشركة مستقلة في تسييرها على وزارة البريد، ومجبرة على إثبات وجودها في عالم لا يرحم، فيه المنافسة شرسة البقاء فيها للأقوى والأجدر خاصة مع فتح سوق الاتصالات على المنافسة⁽¹⁾.

ثانياً: دراسة الهيكل التنظيمي لاتصالات الجزائر لولاية الوادي

يتمثل الهيكل التنظيمي لمديرية اتصالات الجزائر بالوادي كما يلي:

الشكل رقم (01-02): الهيكل التنظيمي لاتصالات الجزائر بالوادي



المصدر: من اعداد الطلبة اعتماد على وثائق المؤسسة.

1- المدير العملي: ويتمثل دوره في التسيير الأمثل والحسن للمؤسسة والمصادقة على القرارات ثم إمضاءها

وممارسة السلطة السليمة على جميع الموظفين والمسؤولية المباشرة على كل المؤسسة وممتلكاتها.

2- قسم المالية والمحاسبة: قسم المالية والمحاسبة هو المسؤول أساسا عن:

- التحقق والمصادقة على صحة جميع المعاملات المالية المنفذة ومدى مطابقتها على البيانات المالية وفقا للمعايير والمبادئ المحاسبية المعمول بها.
- ضمان متابعة مدى احترام الميزانية.
- والتحقق من صحة التقارير الشهرية وإرسالها إلى دائرة المالية والمحاسبة المركزية بالمديرية العامة.
- ضمان متابعة الوضع النقدي للخبزينة على مستوى المديرية العملية.
- وضمان الرقابة المالية على الوكالات التجارية ونقاط التواجد التابعة لها بالمديرية العملية.
- مراقبة العمليات المالية التي يقوم بها المكلف بالتحصيل والمكلف بالحسابات المرفق إداريا بالوكالة التجارية ووظيفيا بقسم المالية والمحاسبة.

3- قسم الموارد البشرية: هو المسؤول أساسا عن:

- التنسيق بين مختلف أنشطة الموظفين داخل المديرية العملية، بما في ذلك التوظيف والاستقبال، الاندماج، والتعيين، والترقية، والنقل... إلخ.
- تطبيق سياسات إدارة الموارد البشرية التي فرضتها المديرية العامة في هذا الاتجاه.
- القيام، لأغراض المديرية العامة، بتحليل وإجراء دراسات عن تطوير الوظائف وكذا الموارد البشرية.
- التعاون مع المستوى المركزي على المشورة والمساعدة بشأن ممارسات ونظم إدارة الموارد البشرية إلى المسيرين وموظفي المديرية العملية¹.

4- نيابة المديرية التقنية: وتتألف من:

- بالنسبة لقسم التخطيط والمتابعة: وتتمثل مهام هذه الإدارة "مطور" للهياكل الأساسية لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات على مستوى المديرية العملية بشكل رئيسي
- قسم شبكة النفاذ: بالنسبة لقسم الشبكة، فإن مهام هذا القسم "الدعم" إلى البنى التحتية لشبكة النفاذ على مستوى المديرية العملية
- قسم شبكة النقل: مهام قسم شبكة النقل بالدرجة الأولى "الدعم" إلى البنى التحتية لشبكة النقل على مستوى المديرية العملية.

¹ بالاعتماد على وثائق المؤسسة.

- مركز الطاقة والمحيط: ويتمثل مهام هذا المركز كذلك في "الدعم" في الهياكل الأساسية للشبكة في جميع مكوناتها (النفاذ والنقل) على مستوى المديرية العملية بشكل أساسي

5- نيابة المديرية التجارية:

نيابة المديرية التجارية هو استمرارية وامتداد للقطب التجاري بالمركزي المكلف بالتسويق والابتكار على المستوى المحلي. وتغطي كل شعبة فرعية تجارية محددة بجملة من الإجراءات. وهي مسؤولة عن تنفيذ استراتيجية العمل للشركة. كما تقترح خطة عمل محلية تمكنها من تحقيق الأهداف المحددة لها. وتتألف نيابة المديرية التجارية من أربع أقسام:

- قسم التخطيط والمتابعة.

- قسم المبيعات: هذا القسم يتأكد من أن الزبون يحظى برعاية جيدة في جميع أنحاء العملية التجارية برمتها (ما قبل البيع والمبيعات وما بعد البيع).

- قسم الشركات: هذا القسم يخطط وينظم ويرصد تنفيذ إجراءات الزبائن (كالشركات الكبرى والصغرى والمؤسسات والمديريات العمومية وكذا الجماعات المحلية كالبلدية والولاية). وهو يدعم طلبات العملاء المهنية: عروض محددة، وتجهيز الطلبات، ودراسة الاحتياجات، وما إلى ذلك. كما تقوم بمراقبة عملية الفوترة والتحصيل وتنسق عملية تزويد المعدات لهذه الفئة من الزبائن مع المديرية المركزية للشركات على مستوى المديرية العامة وكذا الهياكل الأخرى المعنية.

- قسم الدعائم التجارية: هذا القسم يضمن التشغيل السليم لنظم المعلومات والفواتير على المستوى المحلي (المديرية العملية، الوكالات التجارية، نقاط التواجد، الخ) فضلا عن المتابعة التصحيحية للأخطاء الواردة في تشغيل نظم المعلومات الخاصة بالمؤسسة. وهي مسؤولة أيضا عن مراقبة معاملة الفوترة والدفعات عن السنة المالية الحالية¹.

6- نيابة المديرية للمهام والدعم.

- المصلحة القانونية: المصلحة القانونية، هي المسؤولية في المقام الأول على:
- إصدار الفتاوى القانونية ضمن حدود اختصاصها بشأن دفاتر الشروط، المناقصات، العقود والاتفاقيات وذلك ضمن حدود النظام الداخلي لمؤسسة اتصالات الجزائر.
- إدارة المنازعات والتكفل بها.

¹ بالاعتماد على وثائق المؤسسة.

- **مصلحة دعم نظم المعلومات:** مصلحة دعم نظم المعلومات مكلف أساسا ب:
 - توفير وتركيب صيانة حضيرة الإعلام الآلي على مستوى المديرية العملية.
 - ضمان تطبيق سياسة امن المعلومات على مستوى حضيرة الإعلام الآلي وجميع الأجهزة المرتبطة بالشبكة المعلوماتية للمديرية العملية وكذا جميع مراكزها.
- **قسم المشتريات والإمداد:** رئيس قسم المشتريات والإمداد، هو المسؤول الرئيسي عن:
 - ضمان اقتناء التآثيث والتجهيزات والمعدات وفقا للإجراءات والأنظمة المعمول بها في اتصالات الجزائر وذلك لتحسين نوعية الخدمة بأقل تكلفة.
 - رصد تنفيذ الالتزامات تجاه الشركاء، ولا سيما فيما يتعلق بتسديد الفواتير.
 - ضمان السيطرة والتحكم الدقيق لحركة المخزونات على مستوى المخزن الولائي للاتصالات، لضمان تقييم وترشيد استهلاكها.

المطلب الثالث: مهام ونشاطات المديرية العملية بالوادي وأهدافها

أولا: مهام المديرية العملية بالوادي

ويمكن تلخيص مهام مؤسسة اتصالات الجزائر بالوادي فيما يلي:

- توفير كل وسائل الاتصال؛
- تعتبر المركز الإداري لأداء الخدمات وتمويلها سواء من طرف الدولة أو من طرف قطاعات خاصة لبيع خطوط مختلفة من الهواتف النقال وصيانتها؛
- عقد الصفقات والتكفل بتنظيم إدارة العمل في كل المصالح التابعة لها؛
- مساعدة وتسيير مدراء المراكز كالوكالة التجارية وأقسامها ومراكز الإنتاج؛
- تأمين ديمومة ربط الزبائن بشبكة الإنترنت؛
- إنجاز الأهداف المسطرة من طرف الإدارة المركزية¹.

ثانيا: نشاطات المديرية العملية بالوادي

تتوزع نشاطاتها على ثلاثة ميادين:

- بالنسبة للشركاء: تطمح مؤسسة الاتصالات دائما إلى استحقاق دعم شركائها وذلك بالمحافظة على أموالها.

¹ بالاعتماد على وثائق المؤسسة.

- بالنسبة للزبون: تسعى إلى كسب زبائنها بتوفير أعلى مستوى للخدمات.
- بالنسبة للعمال: توفير شروط العمل ومنها المنافسة لتحسين الإنتاج والخدمات كما تهتم المؤسسة أيضا بالاستجابة إلى كل المستلزمات الناتجة عن هذه الخدمات.

ثالثا: أهداف مؤسسة اتصالات الجزائر

- تمويل مصالح الاتصالات بما يسمح بنقل الصورة والصوت والرسائل المكتوبة والمعطيات الرقمية؛
- تطوير واستمرار وتسيير شبكات الاتصالات العامة والخاصة؛
- إنشاء واستثمار وتسيير الاتصالات الداخلية مع كل متعاملين شبكة الاتصالات؛
- ضمان جمع مؤشرات لقياس جودة الخدمة لتحسين رضا العملاء؛
- توقع وتحديد ورصد الطلب في السوق ؛
- الشروع في اقتناء وإضافة تكنولوجيات جديدة استجابة لاحتياجات العملاء السوق والتكنولوجيا ومشاهدة؛
- الترويج والتسويق وخدمة بيع وقياس رضا العملاء؛
- وضع وتطوير وتشغيل شبكات الاتصالات عبر الأقمار الصناعية (انتلسات وإمارسات، والمحطات الطرفية ونظم الاتصالات الشخصية المتنقلة العالمية...) في الامتثال للمعايير والقواعد الدولية؛
- سيطرة اتصالات الجزائر وبقائها في الريادة وجعلها المتعامل رقم واحد في سوق من خلال نشاطاتها تغطيتها لأغلبية مستهلكيها¹.

¹ بالاعتماد على وثائق المؤسسة.

المبحث الثاني: الطريقة والأدوات ونتائج الدراسة التطبيقية واختبار الفرضيات.

نوضح في هذا المبحث المنهجية التي سنتبعها في هذه الدراسة من خلال ابراز مجتمع وعينة الدراسة كما نتطرق الى طرق جمع البيانات.

المطلب الأول: الطريقة والأدوات

من خلال هذا المطلب سيتم التعريف بالطريقة المنتهجة في هذه الدراسة ألا وهي الاستمارة وأيضا معرفة المراحل التي سنقوم بها من خلال إعداد الاستمارة وطريقة توزيعه وفي الاخير سنتطرق الى العينة المدروسة.

أولا: الطريقة

يشمل هذا العنصر تحليل مجتمع وعينة الدراسة.

1- منهجية الدراسة

ان المنهج يمكننا من تبسيط موضوع البحث والكشف على الحقائق العلمية وتحديد الأسباب والنتائج المترتبة عنها، ونظرا لطبيعة موضوع بحثنا في أثر الروحانية في مكان العمل على الرضا الوظيفي، كما ان طبيعة الدراسة الميدانية التي يتطلبها موضوع بحثنا فهو يركز على الاستبيان، لذلك سنعتمد على المنهج التحليلي للبيانات والمعلومات التي تم جمعها عن طريق الاستبيان.

2-مجتمع الدراسة

يقصد بمجتمع الدراسة: " جميع وحدات المعاينة التي تنتمي الى مجتمع الدراسة، حيث يتم تحديد وحدة المعاينة والخصائص التي نود قياسها والمتغيرات التي نود استخدامها"¹، فمجتمع هذه الدراسة يتمثل في العاملين باتصالات الجزائر بالوادي.

3-عينة الدراسة

تعد العينة الطريقة الأكثر شيوعا في معظم البحوث العلمية، وتعرف بأنها: "نموذجا يشمل ويعكس جانبا أو جزءا من وحدات المجتمع الأصلي المعني بالبحث، تكون ممثلة له بحيث تحمل صفاته المشتركة، وهذا النموذج أو الجزء يغني الباحث عن دراسة كل وحدات ومفردات المجتمع الأصل، خاصة في حالة صعوبة او استحالة دراسة كل تلك وحدات المجتمع المعني بالبحث"²، أما عينة الدراسة فقد اقتصرنا على العاملين باتصالات الجزائر

¹ فتحي احمد عاروري، المعاينة الإحصائية طرقها واستخداماتها، دار الأكاديميون للنشر والتوزيع، الاردن، 2013، ص 18.

² عامر إبراهيم قنديلجي، منهجية البحث العلمي، دار اليازوري العلمية، الأردن، 2013، ص 186.

بالوادي، وقد تم توزيع 40 استمارة على جميع أفراد العينة، في حين تم استرجاع 35 استمارة، وتم استبعاد 05 استمارات. والجدول التالي يوضح ذلك:

الجدول رقم (02-01): احصائيات عملية توزيع جمع وفرز الاستمارات

الاستمارات الموزعة	الاستمارات المسترجعة	الاستمارات غير المسترجعة	الاستمارات الملغاة	الاستمارات المدروسة	نسبة الردود
40	35	05	05	35	82.5%

المصدر: من إعداد الطلبة بناء على نتائج توزيع الاستمارات.

ثانيا: الأدوات

يشمل هذا العنصر الأدوات المستخدمة في جمع المعلومات وكذلك البرامج والأدوات الإحصائية المستعملة في تحليل الدراسة.

1- الأدوات المستخدمة في جمع المعلومات

تعتبر الاستمارة من أهم أدوات جمع المعلومات، وتعرف: " أداة لجمع البيانات المتعلقة بموضوع بحث محدد وعادة ما تكون عبارة عن نموذج يحتوي عددا من الأسئلة يطلب من عينة الدراسة الإجابة عنها"¹، وقد تطلب بناء الاستمارة عدة مراحل هي:

1-1- مرحلة تصميم الاستمارة

تم إعداد الاستمارة خصصت لجمع المعلومات المتعلقة بموضوع بحثنا، بحيث تغطي هذه المعلومات فرضيات وأهداف الدراسة، وقد اجتهدنا على أن تكون هذه المعلومات واضحة ومفهومة من قبل الأفراد المستجوبين. شملت المعلومات الواردة في الاستمارة أهم الأسئلة التي يمكن أن تجيب على فرضيات البحث، حيث راعينا أثناء إعداد الاستمارة ترتيب المحاور والأسئلة بما يتناسب مع ترتيب فرضيات الدراسة.

سبقت محاور الاستمارة دياجحة تضمنت موضوع البحث والهدف منه، مع تقديم مختصر للشهادة العلمية المراد الحصول عليها، والمؤسسة الجامعية المانحة لهذه الشهادة والتي ينتمي إليها الباحث، كما تم إعلام الأفراد المستجوبين بأهمية رأيهم في الموضوع ورجائهم للإجابة على أسئلة الاستمارة بدقة وموضوعية، مع التأكيد لهم بأن المعلومات التي يقدموها سوف تحظى بالسرية التامة ولا يتم استخدامها إلا في إطارها العلمي فقط، وفي الأخير تم شكرهم على حسن تعاونهم.

¹ محمود حسين الوادي، علي فلاح الزعبي، أساليب البحث العلمي: مدخل منهجي تطبيقي، دار المناهج، الأردن، 2011، ص 205.

1-2- محتوى الاستمارة

احتوت الاستمارة على مجموعة من الأسئلة يقوم أفراد العينة بالإجابة عنها وفق اختيار بديل من 5 بدائل (غير موافق بشدة، غير موافق، محايد، موافق، موافق بشدة)، وقد تم تقسيمها إلى جزئين على النحو التالي: (أنظر للملحق رقم 01).

❖ **الجزء الأول:** يتكون من أسئلة عامة تتعلق بالبيانات الشخصية لأفراد العينة ويتكون من خمس فقرات (الجنس، العمر، المستوى الدراسي، الخبرة المهنية، المستوى الوظيفي).

❖ **الجزء الثاني:** يناقش فرضيات الدراسة وقد تم تقسيمه إلى محورين كما يلي:

● **المحور الأول:** روحانية مكان العمل (المتغير المستقل)، ويتكون من 16 فقرة، مقسمة على ثلاثة أبعاد:

- **البعد الأول: العمل الهادف:** يتكون من 05 فقرات؛

- **البعد الثاني: الإحساس بالجماعة:** يتكون من 05 فقرات؛

- **البعد الثالث: الملاءمة بين قيم الفرد والقيم التنظيمية:** يتكون من 06 فقرات؛

● **المحور الثاني: الرضا الوظيفي (المتغير التابع)،** ويتكون من 15 فقرة.

1-3مرحلة صدق الاستمارة

قبل اختبار الفرضيات قام الباحث بالتأكد من موثوقية الأداة المستخدمة في القياس، إذ تعكس الموثوقية درجة ثبات أداة القياس: الثبات الداخلي والثبات الخارجي؛ فالثبات الداخلي فيُقصد به مدى اتصاف عبارات القياس بالتناسق الداخلي، أما الثبات الخارجي فيتعلق بدرجة ثبات أداة القياس بمرور الوقت، وقد اقتضت هذه الدراسة على اختبار درجة الثبات الداخلي للاستبانة فقط، وذلك بالاعتماد على تحكيمها من قبل مجموعة من الأساتذة وكذلك حساب معامل ألفا كرونباخ.

أ- التحكيم من قبل الأساتذة

بعد الانتهاء من تصميم الاستمارة وصياغة الأسئلة التي تخدم موضوع الدراسة، تم عرضه على مجموعة من الأساتذة المحكمين بغية التأكد من سلامة بنائه، وتصحيح الأخطاء التي قد تحول دون الوصول إلى تحقيق الأهداف المرجوة من البحث، وقد تم الأخذ بالتوجيهات المقدمة من الأساتذة الذين قدموا عدة ملاحظات أهمها:

- إعادة صياغة بعض الأسئلة وتبسيطها حتى تكون مفهومة من طرف الأفراد المستجوبين؛

- تفادي وتجنب استخدام الأسئلة المركبة والطويلة.

ب- الاتساق الداخلي

يقصد بصدق الاتساق الداخلي مدى اتساق كل عبارة من عبارات الاستبيان مع المحور الذي تنتمي إليه هذه العبارة، حيث قمنا بحساب الاتساق الداخلي للاستبيان من خلال حساب معامل الارتباط بين كل عبارة من عبارات محاور الاستبيان.

الجدول رقم (02-02): درجة الارتباط الكلية للمحور الأول: روحانية مكان العمل

الرقم	المكون	المحاور	معامل بيرسون	Sig
01	روحانية مكان العمل	أرى بأن هناك علاقة بين عملي ومصلحة المجتمع الذي أعمل فيه.	0.462	0.005
		أتطلع وبشوق للقدوم إلى العمل في المؤسسة.	0.595	0.000
		أشعر بأن عملي يزيدني في توجيهي الروحي.	0.821	0.000
		أستمتع بالعمل في هذه المؤسسة	0.72	0.000
		أدرك الأمور التي تمنح عملي معنى.	0.796	0.000
		أشعر أنني فرد من أفراد العائلة في هذه المؤسسة	0.647	0.000
		أشعر أن العمل التعاوني مع الآخرين له قيمة كبيرة.	0.701	0.000
		أشعر بأن العاملين في المؤسسة يدعم أحدهم الآخر.	0.769	0.000
		يشجع العاملون في المؤسسة على خلق روح الجماعة.	0.65	0.000
		أشعر بأن العاملين في المؤسسة يربطهم هدف سامي.	0.828	0.000
		تعني اتصالات الجزائر بجميع العاملين لديها بشكل عادل دون تمييز وتفرقة.	0.666	0.000
		أحمل مشاعر إيجابية حول قيم المؤسسة.	0.732	0.000
		تنسجم أهدافي الشخصية كموظف مع أهداف المؤسسة.	0.839	0.000
		تتحمم المؤسسة التي أعمل بها اهتماماً كافياً بي كأحد العاملين بها.	0.744	0.000
		أشعر بالارتباط الحقيقي مع رسالة المؤسسة في المجتمع.	0.726	0.000
		تتحمم المؤسسة التي أعمل بها الحياة الشخصية للعاملين.	0.442	0.008

المصدر: من اعداد الطلبة بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.

من خلال الجدول السابق نلاحظ أن معاملات الارتباط للمحور الأول الخاص بروحانية مكان العمل بين كل عبارة من العبارات مع إجمالي المحور كانت بين المتوسط والقوي كما يلي:

نلاحظ ان اقوى عبارة هي العبارة الثالثة عشر بمعامل ارتباط 0.839، وان اقل معامل ارتباط بـ 0.442 للفقرة السادسة عشر، وكل معاملات الارتباط كانت معنوية عن مستوى معنوية 5% نظرا لان مستوى معنويتهم كانت اقل من 0.05.

إذن فإن كل العبارات حققت معاملات ارتباط معنوي عند مستوى دلالة 5% أي أنها تعبر عن جودة المقياس وصدق الاتساق الداخلي به.

الجدول رقم (02-03): درجة الارتباط الكلية للمحور الثاني: الرضا الوظيفي

الرقم	المكون	المحاور	معامل بيرسون	Sig
02	الرضا الوظيفي	أستمتع بعملتي أكثر من إستمتاعي بوقت الراحة.	0.644	0.000
		توفر لي وظيفتي فرصا لاكتساب مهارات وخبرات جديدة.	0.518	0.001
		بشكل عام أنا راضي عن عملي في اتصالات الجزائر.	0.616	0.000
		أنا راض عن المسؤولين عني في اتصالات الجزائر.	0.75	0.000
		ساعات العمل ومواعيد الدوام مناسبة.	0.702	0.000
		أشعر بالإستقرار في عملي.	0.529	0.001
		أنا راض عن الأجر الذي أتقاضاه الآن.	0.402	0.017
		أنا راض عن الحافز المادي الذي أتقاضاه في اتصالات الجزائر.	0.643	0.000
		أتلقي الدعم والمساندة من زملائي في إنجاز الأعمال بالمؤسسة.	0.808	0.000
		يوجد تنسيق كامل بين مختلف الأقسام في اتصالات الجزائر.	0.68	0.000
		تتسم التعليمات الصادرة عن إدارة اتصالات الجزائر بالوضوح.	0.742	0.000
		تتوفر العدالة في توزيع مهام وواجبات العمليين في اتصالات الجزائر.	0.728	0.000
		تحرص إدارة اتصالات الجزائر على سماع مقترحات العاملين في المؤسسة.	0.706	0.000
		توفر لي وظيفتي فرص التقدم والترقية في العمل.	0.777	0.000
يوجد تفويض كافي ومناسب من إدارة اتصالات الجزائر لإتخاذ القرار المتعلق بالعمل.	0.723	0.000		

المصدر: من اعداد الطلبة بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.

من خلال الجدول السابق نلاحظ أن معاملات الارتباط للمحور الثاني الخاص بالرضا الوظيفي بين كل عبارة من العبارات مع إجمالي المحور كانت بين المتوسط والقوي كما يلي:

يظهر الجدول نتائج تحليل معامل بيرسون لقياس درجة الارتباط بين الرضا الوظيفي ومجموعة من العوامل المتعلقة بالعمل في اتصالات الجزائر. جميع القيم المذكورة المعامل بيرسون قريبة من الصفر (تتراوح بين 0.000، 0.017، مما يشير إلى عدم وجود علاقة خطية ذات دلالة إحصائية بين هذه العوامل والرضا الوظيفي

ج- حساب معامل الفا كرومباخ: يظهر الجدول التالي معامل الفا كرومباخ لمحاو الاستبانة وإجمالي فقراتها:

الجدول رقم (02-04): معامل الثبات لفقرات الاستمارة (ألفا كرونباخ).

الصدق	الثبات	عدد الفقرات	محاو الاستبانة
0.913	0.834	05	البعد الأول: العمل الهادف
0.926	0.858	05	البعد الثاني: الإحساس بالجماعة
0.931	0.867	06	البعد الثالث: الملاءمة بين قيم الفرد والقيم التنظيمية
0.963	0.929	16	المحور الأول: روحانية مكان العمل
0.951	0.906	15	المحور الثاني: الرضا الوظيفي
0.97	0.942	31	الاستمارة كلها

المصدر: من إعداد الطلبة بالاعتماد على مخرجات برنامج (SPSS).

نلاحظ من خلال الجدول السابق أن جميع المحاو والأبعاد تتمتع بمعاملات ثبات وصدق مرتفعة (كلها فوق 0.6)، وهو ما يشير إلى تجانس الفقرات وموثوقية الأداء.

أن أنه يمكن اعتبار الاستبانة ككل أداة موثوقة وصادقة لقياس الأهداف البحثية المتعلقة بها.

1-4 توزيع الاستمارة

بعد الانتهاء من تصميم وإعداد الاستمارة جاءت مرحلة توزيعها على عينة الدراسة، وقد تمت هذه العملية عن طريق الاتصال المباشر بأفراد العينة، مع حرص الباحث على التواجد أثناء عملية ملئها من طرف الأفراد المعنيين من أجل إزالة اللبس والغموض اللذان قد يُصادفان الأفراد أثناء عملية ملئ الاستمارة، وذلك حتى تكون إجاباتهم أكثر دقة وموضوعية، كما تم ترك الاستمارات عند بعض افراد العينة بسبب تعذر الحضور أثناء عملية ملئها.

3- مقياس ليكارت

لقد تم استخدام مقياس ليكارت الخماسي المكون من خمس درجات، وذلك لقياس درجة استجابات أفراد العينة محل الدراسة لفقرات الاستمارة، والجدول الموالي يوضح ذلك:

الجدول رقم (02-05): درجات مقياس ليكارت الخماسي

الاستجابة	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة
الوزن	1	2	3	4	5
الدرجة	1.8-1	2.60-1.80	3.40-2.60	4.20-3.40	5-4.20

Sours: Likert, R., Roslow, S., & Murphy, G. (1934). A simple and reliable method of scoring the Thurstone attitude scales. The Journal of Social Psychology, 5(2), 228-238..

ثالثا: الأدوات الإحصائية والبرامج المستخدمة

تم استخدام مجموعة من الأساليب الإحصائية من أجل القيام بقراءة ودراسة أجوبة عينة الدراسة حول موضوع الدراسة، ومن هذه الأدوات نجد:

- المتوسط الحسابي المرجح: يعرف بأنه: " مجموع القراءات مقسوما على عددها، وهو أكثر مقاييس المتوسطات استخداما"¹.

- اختبار الطبيعة (Test Of Normality): من أهم الفروض في الاختبارات الإحصائية المعلمية أن يكون التوزيع الاحتمالي للبيانات المستخدمة هو التوزيع الطبيعي حيث يعتبر من أهم التوزيعات في علم الإحصاء بل يعتبر أساسا لكثير من النظريات الإحصائية الرياضية ويلعب دورا أساسيا في اختبارات الفروض الإحصائية وفترات الثقة وغير ذلك وأن الكثير من الصفات كالطول والوزن ومستوى الذكاء وما إلى ذلك إذا قيست لعدد كبير من المشاهدات فإن توزيعها يقترب من التوزيع الطبيعي إن لم يكن يأخذ صورة التوزيع الطبيعي، ويعرف بأسماء مختلفة منها التوزيع الجرسى لكون شكله يشبه الجرس، وبدون ذلك الشرط لا يمكن تطبيق الاختبار من الناحية العلمية².

- الانحدار الخطي البسيط: هو أداة رياضية تستخدم لتقدير العلاقة بين متغيرين أو أكثر، أحد هذه المتغيرات يسمى متغيرا تابعا، وهو الذي تتأثر قيمة المتغير المستقل ويسمى بالمتغير الدال، والآخر يسمى بالمتغير المستقبل وهو يؤثر في قيمة المتغير التابع ويسمى بالمتغير المفسر³.

- الانحدار الخطي المتعدد: وهو الانحدار الذي يستخدم في التنبؤ بظاهرة مستقبلية من خلال أكثر من متغير مستقل واحد⁴.

2- البرامج المستخدمة في معالجة البيانات:

¹ حامد الشمري، الأساليب الإحصائية في اتخاذ القرار: تطبيقات في منظمات أعمال إنتاجية وخدمية، دار مجدلاوي للنشر والتوزيع، الأردن، 2005، ص96.

² وليد عبد الرحمان الفراء، تحليل بيانات الاستبيان باستخدام البرنامج الإحصائي SPSS، الندوة العالمية للشباب الإسلامي، 2008، ص 16.

³ محمد بداوي، محمد دوة، الإحصاء المطبق في العلوم الاجتماعية، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، عمان، 2016، ص 132.

⁴ فاتن عنان محمد عساس، دراسة نسبة التباين المفسر في نموذج الانحدار المتعدد التدريجي في ضوء أحجام عينات مختلفة، مجلة البحث العلمي في التربية، العدد 20، 2019، ص 320.

تم استعمال برنامج SPSS v21 والذي يعني برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية، حيث كان في بادئ الأمر يستعمل في دراسات العلوم الاجتماعية، إلا أنه تطور استخدامه في فروع العلم الأخرى نظرا لحاجة الباحثين له وهو ما تم القيام به في دراستنا هذه.

المطلب الثاني: الخصائص الديمغرافية للموظفين المستجوبين

سيتم فيما يلي تحليل الخصائص الديمغرافية للعينة محل الدراسة وذلك من حيث الجنس، العمر، المؤهل العلمي، الخبرة المهنية، الدرجة الوظيفية، حيث تساعد هذه الخصائص في التحليل في مراحل لاحقة.

1-تقسيم المستجوبين حسب الجنس

الجدول الموالي يبين توزيع افراد العينة حسب الجنس:

الجدول رقم (02-06): توزيع العينة حسب الجنس الشكل رقم (02-02): توزيع العينة حسب الجنس.

البيان	التكرار	النسبة
ذكر	20	57.1%
انثى	15	42.9%
المجموع	35	100%

المصدر: من إعداد الطلبة بالاعتماد على مخرجات برنامج (SPSS).

من خلال الجدول الذي يوضح توزيع أفراد العينة حسب الجنس، نلاحظ بأن غالبية أفراد عينة الدراسة هم ذكور وذلك حيث بلغ عددهم 20 فردا أي بنسبة 57.1% من اجمالي افراد العينة، فيما كان عدد الاناث 15 فردا بنسبة 42.2%.

2-تحليل خصائص أفراد العينة حسب العمر

الجدول الموالي يبين توزيع افراد العينة حسب العمر:

الجدول رقم (02-07): توزيع أفراد العينة الشكل رقم (02-03): توزيع العينة حسب العمر

حسب العمر.

البيان	التكرار	النسبة
اقل من 25 سنة	06	17.1%
من 25 إلى من 35 سنة	07	20%
من 35 الى من 45 سنة	13	37.1%
أكثر من 45 سنة	09	25.7%
المجموع	35	100%

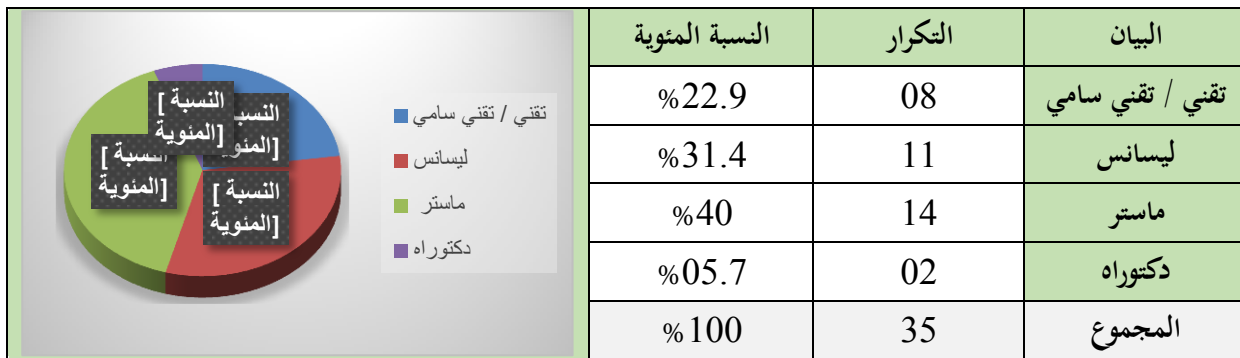
المصدر: من إعداد الطلبة بالاعتماد على مخرجات برنامج (SPSS).

من خلال الجدول الذي يوضح توزيع أفراد العينة حسب العمر، يتضح أن أكبر فئة عمرية هي من 35 إلى 45 سنة بنسبة 37.1%، تليها الفئة العمرية من 25 إلى 35 سنة بنسبة 20%، ثم الفئة الأكثر من 45 سنة بنسبة 25.7%، وفي الأخير الفئة الأقل من 25 سنة بنسبة 17.1%.

3- تحليل خصائص أفراد العينة حسب المؤهل العلمي

الجدول الموالي يبين توزيع افراد العينة حسب المؤهل العلمي:

الجدول رقم (02-08): توزيع أفراد العينة حسب المؤهل العلمي
الشكل رقم (02-04): توزيع العينة حسب المؤهل العلمي



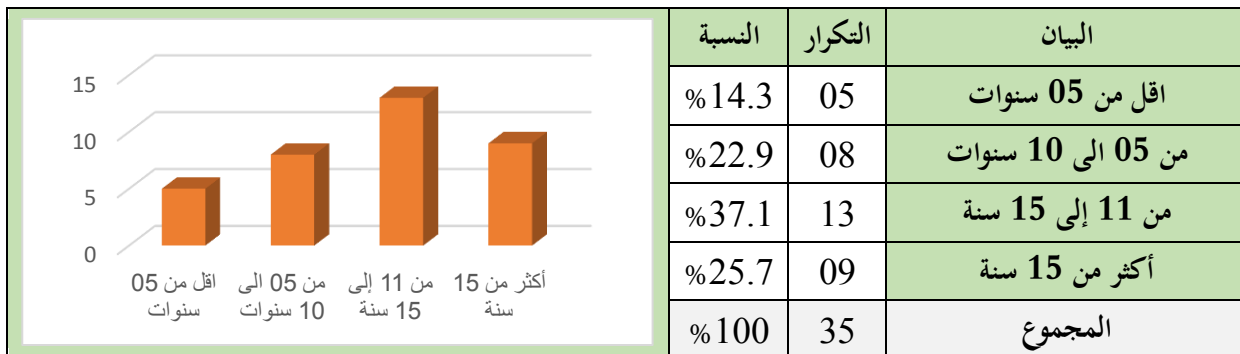
المصدر: من إعداد الطلبة بالاعتماد على مخرجات برنامج (SPSS).

من خلال الجدول الذي يوضح توزيع أفراد العينة حسب المؤهل العلمي، ان معظم افراد العينة مستواهم العلمي أكاديمية، حيث كانت ما نسبته 31.4% ماستر، ثم الليسانس بنسبة 31.4%، تليها تقني/تقني سامي بنسبة 22.9%، وفي الأخير الدكتوراه بنسبة 5.7%.

4- تحليل خصائص أفراد العينة حسب سنوات الخبرة

الجدول الموالي يبين توزيع افراد العينة حسب سنوات الخبرة:

الجدول رقم (02-09): توزيع أفراد العينة حسب سنوات الخبرة
الشكل رقم (02-05): توزيع العينة حسب سنوات الخبرة



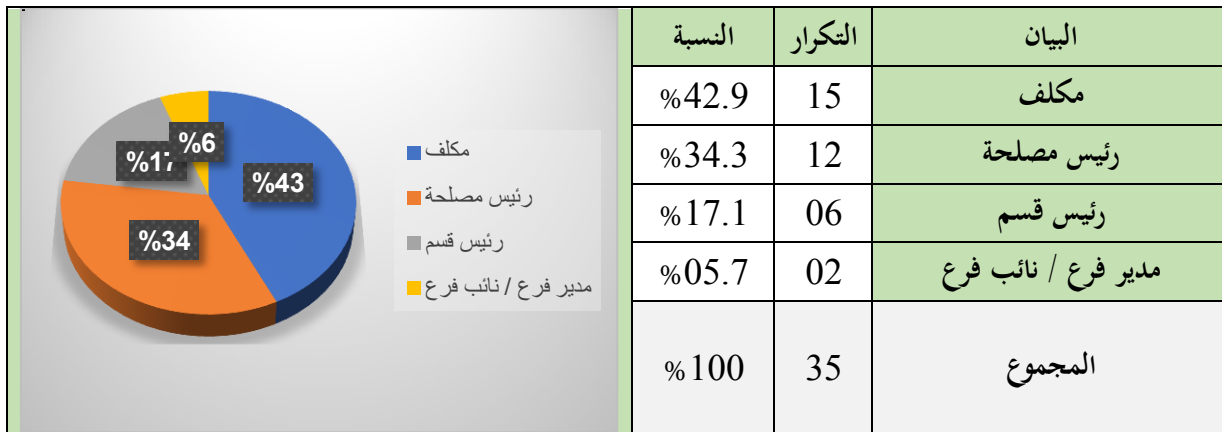
المصدر: من إعداد الطلبة بالإعتماد على مخرجات برنامج (SPSS).

من خلال الجدول الذي يوضع توزيع أفراد العينة حسب سنوات الخبرة، نلاحظ ان أكبر فئة ذات خبرة مهنية هي من 05 الى 10 سنوات بنسبة 42.4%، تليها الفئة أقل من 5 سنوات بنسبة 36.4%، ثم الفئة أكثر من 15 سنوات بنسبة 15.2%، وفي الأخير الفئة من 11 الى 15 سنة بنسبة 6.1%.

5- تحليل خصائص أفراد العينة حسب المستوى الوظيفي

الجدول الموالي يبين توزيع افراد العينة حسب المستوى الوظيفي:

الجدول رقم (02-10): توزيع أفراد العينة حسب المستوى الوظيفي
الشكل رقم (02-05): توزيع العينة حسب المستوى الوظيفي



المصدر: من إعداد الطلبة بالإعتماد على مخرجات برنامج (SPSS).

من خلال الجدول الذي يوضع توزيع أفراد العينة حسب المستوى الوظيفية، نلاحظ بان أعلى درجة وظيفية هي مكلف بنسبة 42.9%، ثم رئيس مصلحة بنسبة 34.3%، تليها رئيس قسم بنسبة 17.1%، وفي الأخير مدير فرع / نائب فرع بنسبة 5.7%.

المطلب الثالث: تفسير وتحليل اتجاهات أفراد العينة نحو متغيرات الدراسة

سيتم من خلال هذا المطلب تفسير وتحليل اتجاهات أفراد العينة الخاصة بالاستبيان نحو متغيرات الدراسة، وذلك بحساب المتوسطات الحسابية، واتجاه كل فقرة لكل محور وذلك اعتمادا على مقياس ليكارت الخماسي.

1- تفسير وتحليل اتجاهات فقرات المحور الأول: روحانية مكان العمل

سيتم فيما يلي تفسير وتحليل اتجاهات فقرات ابعاد محور روحانية مكان العمل الثلاثة.

1-1- تفسير وتحليل اتجاهات فقرات البعد الأول: العمل الهادف

فيما يلي جدول يوضح تكرارات ونسب ومتوسطات واتجاه فقرات البعد الأول: العمل الهادف

الجدول رقم (02-11): تقييم مستوى الشعور بالعمل الهادف من وجهة نظر المستجوبين

الرقم	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	الاتجاه
01	أرى بأن هناك علاقة بين عملي ومصلحة المجتمع الذي أعمل فيه.	4.2	0.632	01	موافق
02	أتطلع وبشوق للقدوم إلى العمل في المؤسسة.	4.2	0.677	02	موافق
03	أشعر بأن عملي يزيد في توجهي الروحي.	4.14	0.648	04	موافق
04	أستمتع بالعمل في هذه المؤسسة	4.2	0.677	03	موافق
05	أدرك الأمور التي تمنح عملي معنى.	3.94	0.684	05	موافق
	مجموع البعد الأول: العمل الهادف	4.13	0.515		موافق

المصدر: من إعداد الطلبة بالاعتماد على مخرجات برنامج (SPSS).

يعرض الجدول متوسطات فقرات البعد الأول المتعلق بـ"العمل الهادف" ويوضح التوجه العام للمبحوثين نحو

كل فقرة من الفقرات الخمس وفيما يلي التعليق حسب الترتيب التنازلي للمتوسط الحسابي

- **الفقرة الأولى والثانية والرابعة** حصلت على أعلى متوسط متساو وهو 4.20 مما يدل على وجود اتفاق قوي من طرف أفراد العينة على أن هناك علاقة بين العمل ومصلحة المجتمع وأنهم يتطلعون بشغف للقدوم إلى العمل ويستمتعون بالعمل داخل المؤسسة وهو ما يعكس مستوى عالٍ من الانخراط الإيجابي والدافع الذاتي.
 - **الفقرة الثالثة** جاءت في المرتبة الرابعة بمتوسط 4.14 وتشير إلى أن العمل يعزز التوجه الروحي لدى الموظفين مما يعكس ارتباطا وجدانيا وروحيا بالمهام التي يقومون بها.
 - **الفقرة الخامسة** حصلت على أدنى متوسط وهو 3.94 ورغم أنها لا تزال ضمن فئة "موافق" إلا أنها تعكس تفاوتاً بسيطاً في إدراك الأفراد للأمور التي تمنح عملهم معنى مما يشير إلى إمكانية تطوير ورفع الوعي بأهمية الغايات والأهداف من خلف العمل.
- أما البعد ككل فقد بلغ متوسطه 4.13 وهو ما يضعه ضمن فئة "موافق" مما يدل على أن المبحوثين

يعتبرون

1-2- تفسير وتحليل اتجاهات فقرات البعد الثاني: الإحساس بالجماعة

فيما يلي جدول يوضح متوسطات واتجاهات فقرات البعد الثاني: الإحساس بالجماعة

الجدول رقم (12-02): تقييم مستوى الإحساس بالجماعة من وجهة نظر المستجوبين

الرقم	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	الاتجاه
01	أشعر أي فرد من أفراد العائلة في هذه المؤسسة	4.31	0.631	02	موافق بشدة
02	أشعر أن العمل التعاوني مع الآخرين له قيمة كبيرة.	4.34	0.684	01	موافق بشدة
03	أشعر بأن العاملين في المؤسسة يدعم أحدهم الآخر.	4.17	0.618	03	موافق
04	يشجع العاملون في المؤسسة على خلق روح الجماعة.	4.11	0.718	04	موافق
05	أشعر بأن العاملين في المؤسسة يربطهم هدف سامي.	4	0.84	05	موافق
مجموع البعد الثاني: الإحساس بالجماعة		4.18	0.561	موافق	

المصدر: من إعداد الطلبة بالاعتماد على مخرجات برنامج (SPSS).

يعرض الجدول متوسطات فقرات البعد الثاني المتعلق بـ"الإحساس بالجماعة"، ويوضح التوجه العام

للمبحوثين نحو كل فقرة من الفقرات الخمس. وفيما يلي التعليق حسب الترتيب التنازلي للمتوسط الحسابي:

- **الفقرة الثانية:** حصلت على أعلى متوسط (4.34)، مما يدل على وجود اتفاق من طرف أفراد العينة على أن العمل التعاوني مع الآخرين له قيمة كبيرة، وهو ما يعكس ترسيخ ثقافة التعاون داخل المؤسسة.
- **الفقرة الأولى:** جاءت في المرتبة الثانية بمتوسط (4.31)، وتشير إلى شعور الموظفين بأنهم جزء من عائلة المؤسسة، مما يعكس مناخا إنسانيا إيجابيا يعزز روح الانتماء.
- **الفقرة الثالثة:** حصلت على متوسط (4.17)، وتدلل على وجود دعم متبادل بين العاملين في المؤسسة، وهو ما يعكس بيئة عمل تقوم على المساندة والتعاون.
- **الفقرة الرابعة:** بمتوسط (4.11)، تشير إلى أن العاملين يشجعون على خلق روح الجماعة، مما يعزز التماسك بين الموظفين ويقوي العلاقات داخل فرق العمل.
- **الفقرة الخامسة:** حصلت على أدنى متوسط (4.00)، مما يدل على أن ارتباط العاملين بهدف سامي قائم لكنه بدرجة أقل مقارنة بباقي الفقرات، وهو ما يشير إلى إمكانية تعزيزه بشكل أكبر.

أما البعد ككل، فقد بلغ متوسطه (4.18)، وهو ما يضعه ضمن الفئة "موافق"، مما يدل على أن الإحساس بالجماعة لدى العاملين مرتفع، ويشكل عنصراً داعماً للعلاقات الداخلية وتحقيق التماسك داخل المؤسسة.

3-1- تفسير وتحليل اتجاهات فقرات البعد الثالث: الملاءمة بين قيم الفرد والقيم التنظيمية

فيما يلي جدول يوضح متوسطات واتجاهات فقرات البعد الثالث: الملاءمة بين قيم الفرد والقيم التنظيمية

الجدول رقم (02-13): تقييم مدى الملاءمة بين قيم الفرد والقيم التنظيمية من وجهة نظر المستجوبين

الرقم	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	الاتجاه
01	تعتني اتصالات الجزائر بجميع العاملين لديها بشكل عادل دون تمييز وتفرقة.	4.02	0.802	06	موافق
02	أحمل مشاعر إيجابية حول قيم المؤسسة.	4.17	0.747	05	موافق
03	تنسجم أهدافي الشخصية كموظف مع أهداف المؤسسة.	4.2	0.677	03	موافق
04	تتحم المؤسسة التي أعمل بها اهتماماً كافياً بي كأحد العاملين بها.	4.2	0.759	04	موافق
05	أشعر بالارتباط الحقيقي مع رسالة المؤسسة في المجتمع.	4.23	0.547	02	موافق بشدة
06	تتحم المؤسسة التي أعمل بها الحياة الشخصية للعاملين.	4.26	0.657	01	موافق بشدة
	مجموع البعد الثالث: الملاءمة بين قيم الفرد والقيم التنظيمية	4.18	0.544		موافق

المصدر: من إعداد الطلبة بالاعتماد على مخرجات برنامج (SPSS).

يعرض الجدول متوسطات فقرات البعد الثالث المتعلق بـ"الملاءمة بين قيم الفرد والقيم التنظيمية"، ويوضح التوجه العام للمبحوثين نحو كل فقرة من الفقرات الست. وفيما يلي التعليق حسب الترتيب التنازلي للمتوسط الحسابي:

- **الفقرة السادسة:** حصلت على أعلى متوسط (4.26)، مما يدل على اتفاق قوي من طرف أفراد العينة على أن المؤسسة تحترم الحياة الشخصية للعاملين، وهو ما يعكس مستوى عالٍ من التقدير والمرونة في بيئة العمل.
- **الفقرة الخامسة:** جاءت في المرتبة الثانية بمتوسط (4.23)، وتشير إلى وجود ارتباط حقيقي بين الموظفين ورسالة المؤسسة في المجتمع، مما يعزز الشعور بالانتماء والالتزام تجاه أهداف المؤسسة.
- **الفقرة الثالثة:** حصلت على متوسط (4.20)، وتدلل على أن أهداف الموظفين الشخصية منسجمة مع أهداف المؤسسة، وهو ما يعزز التناغم بين التوجهات الفردية والتنظيمية.

- **الفقرة الرابعة:** بمتوسط (4.20)، تشير إلى أن العاملين يشعرون باهتمام المؤسسة الكافي بهم، مما يساهم في رفع مستوى الرضا الوظيفي وتعزيز العلاقة الإيجابية بين العامل والمؤسسة.
- **الفقرة الثانية:** جاءت خامسة بمتوسط (4.17)، وتدلل على وجود مشاعر إيجابية عامة لدى الموظفين تجاه القيم التي تتبناها المؤسسة، ما يعكس صورة إيجابية عن الثقافة التنظيمية.
- **الفقرة الأولى:** حصلت على أدنى متوسط (4.02)، مما يشير إلى أن العدالة في معاملة الموظفين موجودة لكنها بحاجة إلى مزيد من التعزيز لتكون بمستوى باقي القيم.
- أما البعد ككل، فقد بلغ متوسطه (4.18)، وهو ما يضعه ضمن الفئة "موافق"، مما يدل على وجود درجة عالية من التوافق بين القيم الشخصية للعاملين والقيم التنظيمية، الأمر الذي يعزز من الالتزام والاستقرار الوظيفي داخل المؤسسة.

2- تفسير وتحليل اتجاهات فقرات المحور الثاني: الرضا الوظيفي

فيما يلي جدول يوضح متوسطات واتجاهات فقرات المحور الثاني الخاص بالرضا الوظيفي

الجدول رقم (02-14): تقييم مستوى الشعور بالرضا الوظيفي من وجهة نظر المستجوبين

الرقم	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	الاتجاه
01	أستمتع بعملتي أكثر من إستمتاعي بوقت الراحة.	3.89	0.993	15	موافق
02	توفر لي وظيفتي فرصا لاكتساب مهارات وخبرات جديدة.	4.26	0.611	06	موافق بشدة
03	بشكل عام أنا راضي عن عملي في اتصالات الجزائر.	4.4	0.604	01	موافق
04	أنا راض عن المسؤولين عني في اتصالات الجزائر.	4.17	0.747	09	موافق
05	ساعات العمل ومواعيد الدوام مناسبة.	4.03	0.985	12	موافق
06	أشعر بالاستقرار في عملي.	4.29	0.622	04	موافق بشدة
07	أنا راض عن الأجر الذي أتقاضاه الآن.	4.37	0.598	02	موافق بشدة
08	أنا راض عن الحافز المادي الذي أتقاضاه في اتصالات الجزائر.	4.34	0.539	03	موافق بشدة
09	أتلقي الدعم والمساندة من زملائي في إنجاز الأعمال بالمؤسسة.	4.29	0.667	05	موافق بشدة
10	يوجد تنسيق كامل بين مختلف الأقسام في اتصالات الجزائر.	4.17	0.707	10	موافق
11	تتسم التعليمات الصادرة عن إدارة اتصالات الجزائر بالوضوح.	4.17	0.664	11	موافق
12	تتوفر العدالة في توزيع مهام وواجبات العاملين في اتصالات الجزائر.	3.97	0.985	13	موافق
13	تحرص إدارة اتصالات الجزائر على سماع مقترحات العاملين في المؤسسة.	3.94	0.998	14	موافق
14	توفر لي وظيفتي فرص التقدم والترقيات في العمل.	4.26	0.657	07	موافق بشدة
15	يوجد تفويض كافي ومناسب من إدارة اتصالات الجزائر لاتخاذ القرار المتعلق بالعمل.	4.26	0.657	08	موافق بشدة
مجموع البعد المحور الثاني: الرضا الوظيفي		4.18	0.494		موافق

المصدر: من إعداد الطلبة بالاعتماد على مخرجات برنامج (SPSS).

يعرض الجدول متوسطات فقرات المحور الثاني المتعلقة ب"الرضا الوظيفي"، ويوضح التوجه العام للمبحوثين

نحو كل فقرة من الفقرات الخمس عشرة. وفيما يلي التعليق حسب الترتيب التنازلي للمتوسط الحسابي:

- **الفقرة الثالثة:** حصلت على أعلى متوسط (4.40)، مما يدل على أن أغلب المبحوثين راضون بشكل عام عن عملهم في اتصالات الجزائر، وهو ما يعكس انطبعا إيجابيا شاملا عن البيئة المهنية.
- **الفقرة السابعة:** جاءت في المرتبة الثانية بمتوسط (4.37)، وتشير إلى رضا الموظفين عن الأجر الذي يتقاضونه، مما يعزز من شعورهم بالتقدير المادي ويجفزهم على الاستمرار.
- **الفقرة الثامنة:** سجلت متوسطا قدره (4.34)، وتدل على رضا واضح عن الحافز المادي، وهو ما يؤكد أهمية التحفيز المالي في رفع مستويات الرضا الوظيفي.

- الفقرتان السادسة والتاسعة: حصلتا على متوسط متساو (4.29)، حيث تعبر الأولى عن شعور الموظفين بالاستقرار في العمل، والثانية عن وجود دعم ومساندة من الزملاء، ما يعزز مناخ العمل الجماعي والأمان الوظيفي.
- الفقرتان الثانية والرابعة عشرة والخامسة عشرة: حصلت كل منها على متوسط (4.26)، مما يدل على رضا الموظفين عن فرص اكتساب المهارات، وإمكانية الترقية، ومستوى التفويض المتاح لهم في اتخاذ القرارات، وهو ما يعكس تمكيننا مهنيًا جيدًا داخل المؤسسة.
- الفقرة الرابعة: بمتوسط (4.17)، تشير إلى رضا جيد عن المسؤولين المباشرين في العمل، مما يعكس علاقات إشرافية إيجابية.
- الفقرتان العاشرة والحادية عشرة: حصلتا أيضًا على متوسط (4.17)، مما يشير إلى وجود تنسيق بين الأقسام ووضوح في التعليمات، وهما عنصران أساسيان في رفع كفاءة الأداء الوظيفي.
- الفقرة الخامسة: سجلت متوسطًا (4.03)، وتشير إلى رضا عام عن أوقات وساعات العمل، لكنها تظل دون مستوى بعض الفقرات الأخرى.
- الفقرتان الثانية عشرة والثالثة عشرة: حصلتا على متوسطات (3.97) و(3.94) على التوالي، وتشيران إلى تقييم أقل نسبيًا فيما يتعلق بعدالة توزيع المهام وسماع المقترحات، مما يستدعي تعزيز ممارسات العدالة التنظيمية والمشاركة.
- الفقرة الأولى: جاءت في المرتبة الأخيرة بمتوسط (3.89)، مما يشير إلى أن الاستمتاع بالعمل مقارنة بوقت الراحة لا يزال معتدلاً، وقد يعكس ذلك حاجة لتعزيز جانب التحفيز الذاتي والارتباط بالمهام اليومية.
- أما المحور ككل، فقد بلغ متوسطه (4.18)، وهو ما يضعه ضمن الفئة "موافق"، مما يدل على مستوى رضا وظيفي مرتفع لدى العاملين، يعكس بيئة عمل داعمة ومستقرة ومحفزة داخل مؤسسة اتصالات الجزائر.

المطلب الرابع: اختبار الفرضيات

سيتم من خلال هذا المطلب اختبار صحة الفرضيات، حيث سيتم اختبار مدى موافقة أو رفض كل منها.

أولاً: اختبار التوزيع الطبيعي للبيانات

يعتبر اختبار التوزيع الطبيعي للبيانات من أهم الفروض لمعرفة طبيعة الاختبارات اللاحقة التي يجب استخدامها. من أجل التحقق من فرضية التوزيع الطبيعي، تم اللجوء إلى اختبار كولمنجروف سمرنوف (Kolmogorov-Smirnov) وشايبرو ويلك (Shapiro-Wilk) تمهيداً لاستخدام أسلوب تحليل الانحدار

باعتباره أحد الأساليب الإحصائية المعلمية في اختبار فرضيات الدراسة الحالية؛ لأن الاختبارات المعلمية تشترط أن يكون توزيع البيانات طبيعياً، ومن خلال برنامج SPSS يمكن إجراء الاختبار المسمى باختبار جودة المطابقة (K.S) و (S.W). كما يتضح في الجدول التالي:

الجدول رقم (02-15): اختبار التوزيع الطبيعي للبيانات

Shapiro-Wilk		Kolmogorov-Smirnov			البيان	
مستوى الدلالة	درجة الحرية	الدلالة الإحصائية	مستوى الدلالة	درجة الحرية	الدلالة الإحصائية	الاستمارة
0.144	35	0.953	0.064	35	0.144	

المصدر: من إعداد الطلبة بالاعتماد على مخرجات برنامج (SPSS).

الجدول يختبر الفرضيتين التاليتين:

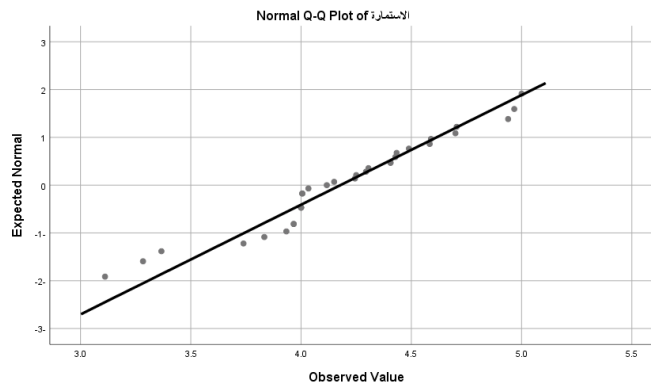
✓ **فرضية العدم (H_0):** بيانات العينة مسحوبة من مجتمع تتبع بياناته التوزيع الطبيعي.

✓ **الفرضية البديلة (H_1):** بيانات العينة مسحوبة من مجتمع لا تتبع بياناته التوزيع الطبيعي.

يلاحظ أن مستوى المعنوية للاستمارة أكبر من 0.05، مما يدعونا إلى قبول الفرضية الصفرية ورفض

الفرضية البديلة، أي ان بيانات العينة مسحوبة من مجتمع تتبع بياناته التوزيع الطبيعي، وهذا يمكننا من استخدام الاختبارات المعلمية.

الشكل رقم (02-06): التوزيع الطبيعي للبيانات



المصدر: من إعداد الطلبة بالاعتماد على مخرجات برنامج (SPSS).

ثانيا: اختبار فرضيات الدراسة

تتمثل فرضيات الدراسة في:

1- اختبار الفرضية الأولى:

نص الفرضية: يوجد أثر للعمل الهادف على الرضا الوظيفي.

نقوم بصياغتها إحصائيا كما يلي:

✓ فرضية العدم (H_0) = لا يوجد أثر للعمل الهادف على الرضا الوظيفي عند مستوى معنوية 5%.

✓ الفرضية البديلة (H_1) = يوجد أثر للعمل الهادف على الرضا الوظيفي عند مستوى معنوية 5%.

الجدول رقم (02-16): نتائج الانحدار الخطي لأثر العمل الهادف على الرضا الوظيفي

مستوى الدلالة (sig)	قيمة t	معاملات الانحدار		مستوى الدلالة (sig)	قيمة F	معامل التفسير R^2	معامل الارتباط (R)
0.001	3.688	2.237	a	0.003	10.48	0.241	0.491
0.003	3.237	0.471	b				
معادلة نموذج الانحدار البسيطة Y=							

المصدر: من إعداد الطلبة بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.V25

تشير نتائج تحليل الارتباط والانحدار الخطي البسيط للفرضية الأولى إلى وجود علاقة طردية ذات دلالة إحصائية بين العمل الهادف والرضا الوظيفي. فقد بلغ معامل الارتباط (R) قيمة متوسطة تميل إلى القوة بمقدار 0.491، مما يدل على أن العلاقة بين المتغيرين إيجابية وملموسة. كما أظهر معامل التحديد (R^2) أن ما نسبته 24.1% من التغيرات في الرضا الوظيفي يمكن تفسيرها من خلال العمل الهادف.

وقد كانت قيمة $F = 10.48$ عند مستوى دلالة ($\text{sig} = 0.003$)، وهي أقل من 0.05، مما يعني أن النموذج ككل ذو دلالة إحصائية. كما أظهرت معاملات الانحدار أن كلا من الحد الثابت ($a = 2.237$) ومعامل المتغير المستقل ($b = 0.471$) دالان إحصائيا عند مستوى أقل من 0.05.

وبناءً عليه، نرفض الفرضية الصفرية H_0 ونقبل الفرضية البديلة H_1 التي تنص على وجود أثر للعمل الهادف على الرضا الوظيفي عند مستوى معنوية 5%.

◀ نتائج اختبار الفرضية الجزئية الثانية

نص الفرضية: يوجد أثر للإحساس بالجماعة على الرضا الوظيفي.

نقوم بصياغتها إحصائيا كما يلي:

✓ الفرضية الصفرية (H_0): لا يوجد أثر للإحساس بالجماعة على الرضا الوظيفي عند مستوى معنوية

5%.

✓ الفرضية البديلة (H_1): يوجد أثر للإحساس بالجماعة على الرضا الوظيفي عند مستوى معنوية 5%.

الجدول رقم (02-17): نتائج الانحدار الخطي لأثر الإحساس بالجماعة على الرضا الوظيفي

مستوى الدلالة (sig)	قيمة t	معاملات الانحدار		مستوى الدلالة (sig)	قيمة F	معامل التفسير R^2	معامل الارتباط (R)
0.000	4.071	2.24	a	0.001	12.75	0.279	0.528
0.001	3.571	0.465	b				
معادلة نموذج الانحدار البسيط $Y = 0.224x_2 + e_i + 465$							

المصدر: من إعداد الطلبة بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.V25

تشير نتائج تحليل الارتباط والانحدار الخطي البسيط للفرضية الثانية إلى وجود علاقة طردية ذات دلالة إحصائية بين الإحساس بالجماعة والرضا الوظيفي. فقد بلغ معامل الارتباط (R) قيمة متوسطة تميل إلى القوة بمقدار 0.528، مما يدل على أن العلاقة بين المتغيرين إيجابية وملموسة. كما أظهر معامل التحديد (R^2) أن ما نسبته 27.9% من التغيرات في الرضا الوظيفي يمكن تفسيرها من خلال الإحساس بالجماعة.

وقد كانت قيمة $F = 12.75$ عند مستوى دلالة ($\text{sig} = 0.001$)، وهي أقل من 0.05، مما يعني أن النموذج ككل ذو دلالة إحصائية. كما أظهرت معاملات الانحدار أن كلا من الحد الثابت ($a = 2.24$) ومعامل المتغير المستقل ($b = 0.465$) دالان إحصائيا عند مستوى أقل من 0.05.

وبناءً عليه، نرفض الفرضية الصفرية H_0 ونقبل الفرضية البديلة H_1 التي تنص على وجود أثر للإحساس بالجماعة على الرضا الوظيفي عند مستوى معنوية 5%.

◀ نتائج اختبار الفرضية الجزئية الثالثة

نص الفرضية: يوجد أثر للملاءمة بين قيم الفرد والقيم التنظيمية على الرضا الوظيفي.

نقوم بصياغتها إحصائيا كما يلي:

الفرضية الصفرية (H_0): لا يوجد أثر للملاءمة بين قيم الفرد والقيم التنظيمية على الرضا الوظيفي عند مستوى معنوية 5%.

الفرضية البديلة (H_1): يوجد أثر للملاءمة بين قيم الفرد والقيم التنظيمية على الرضا الوظيفي عند مستوى معنوية 5%.

الجدول رقم (02-18): نتائج الانحدار الخطي لأثر الملاءمة بين قيم الفرد والقيم التنظيمية على الرضا الوظيفي

مستوى الدلالة (sig)	قيمة t	معاملات الانحدار		مستوى الدلالة (sig)	قيمة F	معامل التفسير R ²	معامل الارتباط (R)
0.001	3.657	1.986	a	0.000	16.69	0.336	0.58
0.000	4.085	0.526	b				
معادلة نموذج الانحدار البسي							
$Y = 0.1986x_3 + 0.526e_i$							

المصدر: من إعداد الطلبة بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.V25

تشير نتائج تحليل الارتباط والانحدار الخطي البسيط للفرضية الثالثة إلى وجود علاقة طردية ذات دلالة إحصائية بين الملاءمة بين قيم الفرد والقيم التنظيمية والرضا الوظيفي. فقد بلغ معامل الارتباط (R) قيمة متوسطة تميل إلى القوة بمقدار 0.58، مما يدل على أن العلاقة بين المتغيرين إيجابية وملموسة. كما أظهر معامل التحديد (R²) أن ما نسبته 33.6% من التغيرات في الرضا الوظيفي يمكن تفسيرها من خلال الملاءمة بين قيم الفرد والقيم التنظيمية.

وقد كانت قيمة $F = 16.69$ عند مستوى دلالة (sig = 0.000)، وهي أقل من 0.05، مما يعني أن النموذج ككل ذو دلالة إحصائية. كما أظهرت معاملات الانحدار أن كلا من الحد الثابت (a = 1.986) ومعامل المتغير المستقل (b = 0.526) دالان إحصائيا عند مستوى أقل من 0.05. وبناءً عليه، نرفض الفرضية الصفرية H₀ ونقبل الفرضية البديلة H₁ التي تنص على وجود أثر للملاءمة بين قيم الفرد والقيم التنظيمية على الرضا الوظيفي عند مستوى معنوية 5%.

❖ نتائج اختبار الفرضية الرئيسية

بعد اختبار الفرضيات الفرعية نستنتج قرار اختبار الفرضية الرئيسية التي تنص على أنه يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لروحانية مكان العمل والرضا الوظيفي من خلال كل من: العمل الهادف، الإحساس بالجماعة والملاءمة بين قيم الفرد والقيم التنظيمية. وعليه سوف نستخدم تحليل الانحدار المتعدد:

نص الفرضية: يوجد أثر لروحانية مكان العمل والرضا الوظيفي على الرضا الوظيفي.

نقوم بصياغتها إحصائيا كما يلي:

✓ الفرضية الصفرية (H₀): لا يوجد أثر لروحانية مكان العمل على الرضا الوظيفي عند مستوى معنوية

5%.

✓ الفرضية البديلة (H_1): يوجد أثر لروحانية مكان العمل على الرضا الوظيفي عند مستوى معنوية 5%.

الجدول رقم (02-19): نتائج الانحدار الخطي المتعدد لأثر روحانية مكان العمل على الرضا الوظيفي

مستوى الدلالة (sig)	قيمة t	معاملات الانحدار		مستوى الدلالة (sig)	قيمة F	معامل التفسير R^2	معامل الارتباط (R)
0.013	2.623	1.324	A	0.002	6.112	0.372	0.61
0.6	0.53	0.107	1b				
0.386	0.88	0.17	b2				
0.9	1.751	0.337	b3				

المصدر: من إعداد الطلبة بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.V25

تشير نتائج النموذج إلى أن معامل الارتباط (R) بلغ (0.61)، وهو ما يدل على وجود علاقة ارتباط متوسطة وموجبة بين أبعاد روحانية مكان العمل كمجموعة والرضا الوظيفي. أما معامل التفسير (R^2) فقد بلغ (0.372)، مما يعني أن 37.2% من التغير في مستوى الرضا الوظيفي يمكن تفسيره من خلال المتغيرات المستقلة الثلاثة محل الدراسة، وهي نسبة مقبولة.

كما أظهرت نتائج اختبار (F) أن قيمة F بلغت (6.112) عند مستوى دلالة (0.002)، وهو مستوى أقل من 0.05، ما يؤكد معنوية النموذج ككل. أي أن المتغيرات المستقلة مجتمعة تفسر بشكل معنوي جزءًا من التغير في المتغير التابع.

أما فيما يتعلق بتحليل معاملات الانحدار الجزئية، فقد تبين أن جميع الأبعاد الثلاثة (العمل الهادف، الإحساس بالجماعة، الملاءمة بين القيم) لم تحقق دلالة إحصائية عند مستوى 5%، حيث كانت قيم sig الخاصة بها أعلى من 0.05، مما يعني أن تأثير كل بعد على حدة لا يعتبر معنويًا.

وعليه، يمكن رفض الفرضية الصفرية وقبول الفرضية البديلة، والقول بأن لروحانية مكان العمل تأثير ذو دلالة إحصائية على الرضا الوظيفي عند اختبار المتغيرات مجتمعة، رغم غياب الدلالة الإحصائية لكل بعد بشكل منفصل.

خلاصة الفصل

من الدراسة التطبيقية التي تم القيام بها عن طريق اعداد استمارة استبيان والتي تهدف إلى معرفة أثر الروحانية في مكان العمل على الرضا الوظيفي، حيث تم توزيعها على عينة من العاملين باتصالات الجزائر بالوادي، وبعد جمع البيانات التي جاءت بها الاستمارة والمدرجة في برنامج (SPSS) والتطرق إلى المنهجية والأدوات المستخدمة في الدراسة الميدانية، وتحليل وتفسير النتائج المتوصل إليها ومعالجتها، واختبار صحة فرضيات الدراسة التي تم وضعها في مقدمة الدراسة، وقد تم التوصل الى:

- يوجد أثر للعمل الهادف على الرضا الوظيفي عند مستوى معنوية 5%
- يوجد أثر للإحساس بالجماعة على الرضا الوظيفي عند مستوى معنوية 5%.
- يوجد أثر للملاءمة بين قيم الفرد والقيم التنظيمية على الرضا الوظيفي عند مستوى معنوية 5%.
- يوجد أثر لروحانية مكان العمل على الرضا الوظيفي عند مستوى معنوية 5%.

خاتمة

في ظل التغيرات السريعة في بيئة العمل الحديثة وتزايد الضغوط المهنية، برز مفهوم الروحانية في مكان العمل كأحد المفاهيم الإدارية الحديثة التي تهدف إلى تحسين الأداء وتعزيز الرضا الوظيفي من خلال إضفاء بعد إنساني وروحي على بيئة العمل. وتُعرف الروحانية في هذا السياق بأنها تجربة أو حالة تُمكن الموظف من التعبير عن مشاعره الداخلية والاتصال بذاته والآخرين والمنظمة، ضمن إطار من القيم الأخلاقية والإنسانية مثل الحب، الاحترام، الإيثارة، والانتماء، وذلك من أجل تحقيق غاية أسمى تتجاوز الجوانب المادية للعمل، وفي المقابل، يُعد الرضا الوظيفي أحد أهم المؤشرات الدالة على نجاح المؤسسة، وهو حالة شعورية إيجابية يشعر بها الموظف عندما تتطابق توقعاته مع ما يحصل عليه من مزايا مهنية ومادية. يشمل الرضا الوظيفي الرضا عن الأجر، ظروف العمل، فرص الترقية، العلاقة مع الزملاء والرؤساء، وطبيعة المهام. وكلما زاد شعور الفرد بالرضا، زاد ولاؤه للمؤسسة واستعداده للعمل والعطاء وتحقيق الأهداف التنظيمية، حيث تجلّ أهمية الرضا الوظيفي في تأثيره المباشر على الأداء الفردي والتنظيمي؛ إذ يساهم في تحسين الكفاءة، تقليل التغيب والصراعات، وتعزيز الإبداع والتكيف. ومن جهة أخرى، يعزز شعور الموظف بالاستقرار والانتماء، مما ينعكس إيجاباً على الإنتاجية العامة وفعالية المؤسسة. كما أن رضا الموظفين يساهم في تحقيق أهداف المجتمع من خلال زيادة النمو الاقتصادي ورفع جودة الخدمات.

❖ النتائج النظرية للدراسة

- أما عن أهمية الروحانية في مكان العمل كوسيلة لتعزيز الرضا الوظيفي، فقد أظهرت الدراسات أن الموظفين الذين يشعرون بوجود غاية ومعنى لعملهم، ويتفاعلون مع بيئة عمل قائمة على القيم الإنسانية والانتماء، يكونون أكثر رضا، وأكثر التزاماً، وأقل عرضة للضغوط النفسية.
- الروحانية تدعم التوازن بين الحياة الشخصية والعملية، وتقلل من مظاهر الفساد، وتعزز العمل الجماعي، وتبني الثقة داخل المؤسسة.
- وقد بيّنت نتائج الدراسة الميدانية على مؤسسة اتصالات الجزائر أن هناك علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين أبعاد الروحانية في مكان العمل (العمل الهادف، الإحساس بالجماعة، والتوافق مع القيم التنظيمية) وبين مستوى الرضا الوظيفي، مما يؤكد أن تبني ممارسات روحانية يُعد وسيلة فعالة لتحسين المناخ التنظيمي وتعزيز الأداء العام.

❖ النتائج التطبيقية للدراسة

تمكنت الدراسة الميدانية التي أجريت على مستوى مؤسسة اتصالات الجزائر - المديرية العملية لولاية الوادي من تشخيص وتحليل واقع الروحانية في مكان العمل وأثرها على الرضا الوظيفي لدى الموظفين. وقد أسفرت نتائج التحليل الإحصائي والمعالجة الميدانية عن أبرز النتائج التالية:

- أظهرت نتائج الدراسة أن مستوى الروحانية في مكان العمل بالمؤسسة محل الدراسة يُعد متوسطاً إلى مرتفع، حيث تبين أن الأبعاد الثلاثة للروحانية (العمل الهادف، الإحساس بالجماعة، التوافق مع القيم التنظيمية) حاضرة بدرجات متفاوتة. وقد تم رصد إدراك نسبي واضح لدى الموظفين لأهمية هذه الأبعاد، لا سيما "العمل الهادف"، ما يشير إلى أن المؤسسة تتمتع ببعض ملامح البيئة الروحية الإيجابية، لكنها بحاجة إلى المزيد من التركيز لهذه القيم في السياسات والممارسات الإدارية.
 - بينت النتائج وجود فروقات في مستوى إدراك الروحانية بين الموظفين تبعاً للخصائص الديموغرافية (العمر، الجنس، المستوى التعليمي، سنوات الخبرة). حيث أظهرت بعض الفئات - لاسيما من يمتلكون خبرة أطول أو مستوى تعليمي أعلى - وعياً أكبر بأبعاد الروحانية في بيئة العمل، في حين كان هذا الإدراك أقل وضوحاً لدى الموظفين الأصغر سناً أو الأقل خبرة.
 - كشفت الدراسة عن أن مستوى الرضا الوظيفي العام يُعد متوسطاً بين العاملين في المؤسسة. كما تبين أن هناك تفاوتاً في درجة الرضا حسب الأبعاد المختلفة، حيث حاز "الرضا عن طبيعة العمل" و"العلاقات مع الزملاء" على مستويات مرتفعة نسبياً، مقابل مستويات أقل في "الرضا عن نظام التحفيز" و"فرص الترقية"، مما يدل على وجود اختلال في بعض جوانب بيئة العمل الداخلية، ويستدعي ذلك مراجعة لبعض السياسات المتعلقة بالتحفيز والتقدير.
 - توصلت الدراسة إلى وجود علاقة طردية ذات دلالة إحصائية بين الروحانية في مكان العمل والرضا الوظيفي. وقد تبين أن كل بعد من أبعاد الروحانية يساهم بدرجات متفاوتة في التأثير على مستوى الرضا، وذلك وفق الترتيب التالي:
- ✓ العمل الهادف: كان البعد الأكثر تأثيراً في رفع مستوى الرضا الوظيفي.
 - ✓ التوافق مع القيم التنظيمية: احتل المرتبة الثانية من حيث التأثير.
 - ✓ الإحساس بالجماعة: جاء في المرتبة الثالثة، وكان الأقل تأثيراً بين الأبعاد الثلاثة، رغم أهميته في دعم العمل الجماعي والانسجام الداخلي.

❖ اختبار فرضيات الدراسة :

- يلاحظ أن مستوى المعنوية للاستمارة أكبر من 0.05، مما يدعونا إلى قبول الفرضية الصفرية ورفض الفرضية البديلة، أي ان بيانات العينة مسحوبة من مجتمع تتبع بياناته التوزيع الطبيعي، وهذا يمكننا من استخدام الاختبارات المعلمية.
- تشير نتائج تحليل الارتباط والانحدار الخطي البسيط للفرضية الأولى إلى وجود علاقة طردية ذات دلالة إحصائية بين العمل الهادف والرضا الوظيفي. فقد بلغ معامل الارتباط (R) قيمة متوسطة تميل إلى القوة بمقدار 0.491، مما يدل على أن العلاقة بين المتغيرين إيجابية وملموسة. كما أظهر معامل التحديد (R²) أن ما نسبته 24.1% من التغيرات في الرضا الوظيفي يمكن تفسيرها من خلال العمل الهادف وبناءً عليه، نرفض الفرضية الصفرية H₀ ونقبل الفرضية البديلة H₁ التي تنص على يوجد أثر للعمل الهادف على الرضا الوظيفي عند مستوى معنوية 5%.
- تشير نتائج تحليل الارتباط والانحدار الخطي البسيط للفرضية الثانية إلى وجود علاقة طردية ذات دلالة إحصائية بين الإحساس بالجماعة والرضا الوظيفي. فقد بلغ معامل الارتباط (R) قيمة متوسطة تميل إلى القوة بمقدار 0.528، مما يدل على أن العلاقة بين المتغيرين إيجابية وملموسة. كما أظهر معامل التحديد (R²) أن ما نسبته 27.9% من التغيرات في الرضا الوظيفي يمكن تفسيرها من خلال الإحساس بالجماعة وبناءً عليه، نرفض الفرضية الصفرية H₀ ونقبل الفرضية البديلة H₁ التي تنص على يوجد أثر للإحساس بالجماعة على الرضا الوظيفي عند مستوى معنوية 5%.
- تشير نتائج تحليل الارتباط والانحدار الخطي البسيط للفرضية الثالثة إلى وجود علاقة طردية ذات دلالة إحصائية بين الملاءمة بين قيم الفرد والقيم التنظيمية والرضا الوظيفي. فقد بلغ معامل الارتباط (R) قيمة متوسطة تميل إلى القوة بمقدار 0.58، مما يدل على أن العلاقة بين المتغيرين إيجابية وملموسة. كما أظهر معامل التحديد (R²) أن ما نسبته 33.6% من التغيرات في الرضا الوظيفي يمكن تفسيرها من خلال الملاءمة بين قيم الفرد والقيم التنظيمية وبناءً عليه، نرفض الفرضية الصفرية H₀ ونقبل الفرضية البديلة H₁ التي تنص على يوجد أثر للملاءمة بين قيم الفرد والقيم التنظيمية على الرضا الوظيفي عند مستوى معنوية 5%.
- تشير نتائج النموذج إلى أن معامل الارتباط (R) بلغ (0.61)، وهو ما يدل على وجود علاقة ارتباط متوسطة وموجبة بين أبعاد روحانية مكان العمل كمجموعة والرضا الوظيفي. أما معامل التفسير (R²)

فقد بلغ (0.372)، مما يعني أن 37.2% من التغيير في مستوى الرضا الوظيفي يمكن تفسيره من خلال المتغيرات المستقلة الثلاثة محل الدراسة، وهي نسبة مقبولة وعليه، يمكن رفض الفرضية الصفرية وقبول الفرضية البديلة، والقول بأن لروحانية مكان العمل تأثير ذو دلالة إحصائية على الرضا الوظيفي عند اختبار المتغيرات مجتمعة، رغم غياب الدلالة الإحصائية لكل بعد بشكل منفصل.

❖ التوصيات

- بناء الدراسة النظرية والتطبيقية، توصلت هذه الدراسة لجملة من التوصيات نقتح منها :
- يجب التأكيد على الجانب الروحي والاهتمام به أكثر والنظر إلى الكائن البشري على أنه جملة من الاحاسيس والمشاعر وله حاجات روحانية وإنسانية.
- على إدارة المؤسسة الاهتمام أكثر بتكوين فرق عمل متميزة من حيث المعارف والكفاءة.
- الحرص والعمل على الاستفادة أكثر من روحانية مكان العمل نظرا لكونها تتعلق بأهم عنصر مورد للمؤسسة وهو الفرد الذي يعتبر المحرك الأساسي لنشاط المؤسسة.
- تبني ثقافة تنظيمية تؤكد وتحرص على الاهتمام بروحانية مكان العمل من خلال المشاعر الحب والافتخار، وتشجيع على تنمية المهارات.

❖ أفاق الدراسة :

- دراسة أهمية روحانية مكان العمل في مؤسسات أخرى .
- دراسة موضوع تأثير روحانية مكان العمل على الرضا الوظيفي وعلاقته في تعزيز فعالية أداء الفريق.
- دراسة تأثير روحانية في مكان العمل على أداء المنظمات.
- دراسة أهمية روحانية في مكان العمل وعلاقتها في تعزيز الشعور بالتعاقد النفسي.

قائمة المراجع

المراجع باللغة العربية

❖ الكتب

1. أحمد صقر عاشور : السلوك الإنساني للمنظمات، دار النهضة العربية، ط2، لبنان، 1982.
2. بالاعتماد على وثائق المؤسسة.
3. جلال عبد الحليم محددات الرضا الوظيفي لدى أساتذة التعليم الثانوي، دار ومكتبة حامد للنشر والتوزيع، الأردن، 2016 .
4. حامد الشمري، الأساليب الإحصائية في اتخاذ القرار: تطبيقات في منظمات أعمال إنتاجية وخدمية، دار مجدلاوي للنشر والتوزيع، الأردن، 2005.
5. عامر إبراهيم قنديلجي، منهجية البحث العلمي، دار اليازوري العلمية، الأردن، 2013.
6. عباس، الشامي. (2014). روحانية مكان العمل وإنعكاساتها في سلوك المواطنة بتوسيط جاذبية الهوية التنظيمية : دراسة تحليلية. "أطروحة دكتوراه منشورة كلية الإدارة والاقتصاد جامعة كربلاء: العراق.
7. عثمان محادين القيادة التبادلية والتحويلية والرضا الوظيفي، دار كنوز المعرفة، للنشر والتوزيع، ط1، عمان، 2015.
8. فتحي احمد عاروري، المعاينة الإحصائية طرقها واستخداماتها، دار الأكاديميون للنشر والتوزيع، الاردن، 2013.
9. محمد بداوي، محمد دوة، الإحصاء المطبق في العلوم الاجتماعية، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، عمان، 2016.
10. محمد هاني محمد، إدارة الموارد البشرية، دار المعزز للنشر والتوزيع.
11. محمود حسين الوادي، علي فلاح الزعبي، أساليب البحث العلمي: مدخل منهجي تطبيقي، دار المناهج، الأردن، 2011.
12. معروف هوارى ، الرضا الوظيفي وعلاقته ببحرّة الأطباء من المستشفيات الجزائرية، أطروحة للحصول على شهادة دكتوراه في علم النفس ، جامعة وهران 2 2017.
13. مقوفى، مؤلف زيانول. (2024). تأثير الروحانية في مكان العمل وسلوك المواطنة التنظيمية على الرضا الوظيفي بوساطة الدافعية للعمل في شرك PERUMDAM Majapahit Mojokerto (رسالة بكالوريوس، جامعة مولانا مالك إبراهيم الإسلامية الحكومية مالانج).

14. منال أحمد البارودي، الرضا الوظيفي وفن التعامل مع الرؤساء والمرؤوسين ، ط 1 ، مجموعة العربية للتدريب والنشر ، القاهرة ، 2015.
15. نور الدين شنوفي، تفعيل نظام تقييم أداء العامل في المؤسسة العمومية الاقتصادية، حالة المؤسسة الجزائرية للكهرباء والغاز أطروحة لنيل شهادة دكتوراه دولة في العلوم الاقتصادية، تخصص علوم التسيير جامعة الجزائر الجزائر، 2005م.
16. وليد عبد الرحمان الفراء، تحليل بيانات الاستبيان باستخدام البرنامج الإحصائي SPSS، الندوة العالمية للشباب الإسلامي، 2008.

❖ المذكرات

1. برباح محمد الأمين، موساوي يحيى. أثر الرضا الوظيفي على أداء الموارد البشرية - دراسة حالة المؤسسة العمومية الاستشفائية بمغنية مذكرة ماستر، جامعة أبي بكر بلقايد تلمسان، الملحقة الجامعية مغنية، 2016 ، .
2. بن يوب دلال، لبيض خيرة، الرضا الوظيفي واثره في تحسين اداء العاملين، دراسته ميدانية المؤسسة عمر بن عمر بوتعره محمود ،مذكرة ماستر كليه العلوم الانسانية والاجتماعية جامعة قلمة، 2018 2019.
3. شاطر شقيف ، أثر ضغوط العمل على الرضا الوظيفي للموارد البشرية بالمؤسسة الصناعية ، مذكرة تدخل ضمن متطلبات نيل شهادة ماجستير، دارة أعمال جامعة بومرداس الجزائر 2010.
4. بالخير سهام عشيظ حنان اثر رضا الوظيفي على الاداء الموظفين في المؤسسات الجامعية مذكره ماجستير جامعه البويرة 2012سنة.
5. بن يخلف ليلي، الرضا الوظيفي ودوره في تحسين العاملين ،دراسة ميدانية بالمؤسسة الوطنية للسيارات الصناعية SNVI ، مذكره ماجستير ،كلية العلوم الاقتصادية و التجارية وعلوم التسيير جامعه قاصدي مرياح ورقلة، 2022.
6. ساميه عايد ،نور هدى مصطفىاوي قصر الرضا الوظيفي على اداء المولد البشري دراسته مدنية بمؤسسة اتصالات الجزائر للهاتف النقال موبيليس ورقلة مذكره ماجستير كليه العلوم الاقتصادية والتجاريه وعلوم التسيير جامعه قاصد مرياح ورقله 2022 2023.

❖ المجالات

1. أشموس، د.ب.، ودوشون، د. (2000). الروحانية في العمل: تصور وقياس. مجلة استقصاء الإدارة.

2. فاتن عنان محمد عساس، دراسة نسبة التباين المفسر في نموذج الانحدار المتعدد التدريجي في ضوء أحجام عينات مختلفة، مجلة البحث العلمي في التربية، العدد 20، 2019.
3. كمال يوسف، وسميرة عروسي. (2018). الروحانية في مكان العمل: دراسة مفاهيمية. مجلة العلوم الإنسانية لجامعة أم البواقي، العدد 2، ديسمبر.
4. ميليمان، ج.، وزابلوسكي، أ. ج.، وفيرجسون، ج. (2003). "الروحانية في مكان العمل ومواقف الموظفين تجاه العمل: تقييم تجريبي استكشافي"، مجلة إدارة التغيير التنظيمي، المجلد 16، العدد 4.

المراجع باللغة الأجنبية :

1. Ahmadi, S., Nami, Y., & Barvarz, R., (2014). The Relationship Between Spirituality In The Workplace And Organizational Citizenship Behavior, Procedia-Social and Behavioral Sciences, Science Direct, Vo.114,.
2. Brown, R. B., (2003). Organizational Spirituality: The Sceptic's Version. Organization, V(10)2.
3. Burack, E.H.,(1999). Spirituality in the workplace. Journal of Organizational Chang Management, V(12)4.
4. Giacalone, R.A. & Jurkiewicz, C., (2003).The Handbook of Workplace Spirituality and Organizational Performance, M.E. Sharpe, NY.
5. Jonathan A. Smith, John J. Rayment, (2007).The Global SMP Fitness Framework: A guide for leaders exploring the relevance of spirituality in the workplace, Management Decision, V(45)2.
6. Lips-Wiersma, M. & Mills, C., (2002). Coming out of the closet: Negotiating spiritual expression in the workplace. Journal of Managerial Psychology, V(17)3.
7. Moitreyee Paul, Purnachandra Saha, (2015). Workplace Spirituality. The Essence of Modern Business Organizations, vol 04, N°03.
8. Rama Shankar Yadav, Sunil Maheshwar. (2019). Spirituality at Workplace: As Seen by Indian Managers. The Indian Journal of Industrial Relations, vol54,N°03.

الملاحق



الملحق رقم 01 : استبانة الدراسة

جامعة الشهيد حمه لخضر - الوادي كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير استبيان

أخي الفاضل... أختي الفاضلة... تحية طيبة وبعد:

يسرنا أن أتقدم إليكم بفائق الاحترام والتقدير في إطار التحضير لإعداد مذكرة الماستر في علوم التسيير تخصص إدارة أعمال حول موضوع:

" أثر الروحانية في مكان العمل على الرضا الوظيفي دراسة حالة في مؤسسة - اتصالات الجزائر - الوادي - ".
نضع بين أيديكم هذه الاستبانة آمليين أن تمنحوها جزءاً من وقتكم الثمين، وأرجوا منكم التكرم بالإجابة على الأسئلة بكل موضوعية لكل عبارة موجودة في الاستبانة وهذا من أجل تحقيق الهدف العلمي من هذه الدراسة، علماً أن يتم التعامل مع معلوماتكم وإجاباتكم بسرية تامة، و تستخدم إلا لغرض البحث العلمي، نحن نشكركم مسبقاً على تعاونكم معنا، وتقبلوا منا فائق الاحترام والتقدير.

الجزء الأول: البيانات الشخصية ضع العلامة (x) في الخيار المناسب

	أنثى		ذكر		الجنس:
--	------	--	-----	--	--------

	من 45 سنة فأكثر		35 سنة إلى أقل 45 سنة		25 سنة إلى أقل 35 سنة		أقل من سنة 25	العمر:
	الدكتوراه		ماستر		ليسانس		تقني أو تقني سامي	المؤهل العلمي:
	من 15 سنة فأكثر		10-15 سنة		5 إلى 10 أو أقل سنوات		5 سنوات فأقل	سنوات العمل بالمؤسسة:
	مدير فرع / نائب فرع		رئيس قسم		رئيس مصلحة		مكلف	المنصب في المؤسسة

الجزء الثاني: محاور الدراسة.

ضع العلامة (x) في الخيار المناسب

المحور الأول: روحانية مكان العمل					
موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة	العبارات
البعد الأول: العمل الهادف					
					1. أرى بأن هناك علاقة بين عملي ومصلحة المجتمع الذي أعمل فيه.
					2. أنطلع وبشوق للقدوم إلى العمل في المؤسسة.
					3. أشعر بأن عملي يزيد في توجهي الروحي.
					4. أستمتع بالعمل في هذه المؤسسة
					5. أدرك الأمور التي تمنح عملي معنى.
البعد الثاني: الإحساس بالجماعة					
					1. أشعر أنني فرد من أفراد العائلة في هذه المؤسسة
					2. أشعر أن العمل التعاوني مع الآخرين له قيمة كبيرة.
					3. أشعر بأن العاملين في المؤسسة يدعم أحدهم الآخر.
					4. يشجع العاملون في المؤسسة على خلق روح الجماعة.
					5. أشعر بأن العاملين في المؤسسة يربطهم هدف سامي.
البعد الثالث: الملاءمة بين قيم الفرد والقيم التنظيمية					
					1. تعنتي اتصالات الجزائر بجميع العاملين لديها بشكل عادل دون تمييز وتفرقة.
					2. أحمل مشاعر إيجابية حول قيم المؤسسة.
					3. تتسجم أهدافي الشخصية كموظف

					مع أهداف المؤسسة.
					4. تهتم المؤسسة التي أعمل بها اهتماماً كافياً بي كأحد العاملين بها.
					5. أشعر بالإرتباط الحقيقي مع رسالة المؤسسة في المجتمع.
					6. تحترم المؤسسة التي أعمل بها الحياة الشخصية للعاملين.
المحور الثاني: الرضا الوظيفي					
					1. أستمتع بعملتي أكثر من إستمتاعي بوقت الراحة.
					2. توفر لي وظيفتي فرصا لاكتساب مهارات وخبرات جديدة.
					3. بشكل عام أنا راضي عن عملي في اتصالات الجزائر.
					4. أنا راض عن المسؤولين عني في اتصالات الجزائر.
					5. ساعات العمل ومواعيد الدوام مناسبة.
					6. أشعر بالإستقرار في عملي.
					7. أنا راض عن الأجر الذي أتقاضاه الآن.
					8. أنا راض عن الحافز المادي الذي أتقاضاه في اتصالات الجزائر.
					9. أتلقى الدعم والمساندة من زملائي في إنجاز الأعمال بالمؤسسة.
					10. يوجد تنسيق كامل بين مختلف الأقسام في اتصالات الجزائر.
					11. تتسم التعليمات الصادرة عن إدارة اتصالات الجزائر بالوضوح.
					12. تتوفر العدالة في توزيع مهام وواجبات العاملين في اتصالات الجزائر.

					13. تحرص إدارة اتصالات الجزائر على سماع مقترحات العاملين في المؤسسة.
					14. توفر لي وظيفتي فرص التقدم والترقيا في العمل.
					15. يوجد تفويض كافي ومناسب من إدارة اتصالات الجزائر لإتخاذ القرار المتعلق بالعمل.

شكراً لكم.

الملحق رقم 02 : مخرجات برنامج SPSS

		الجنس			
		Frequ ency	Per cent	Valid Percent	Cumulati ve Percent
V	ذ	20	57.	57.1	57.1
	اليد	1	3		
V	ا	15	42.	42.9	100.0
	نثى	9	25.7		
T	Total	35	100	100.0	
			.0		

		العمر			
		Freq uency	Per cent	Valid Percent	Cumulati ve Percent
V	اقل من 25	6	17.	17.1	17.1
	سنة	1	3		
V	من 25 الى	7	20.	20.0	37.1
	35 سنة	0	0		
V	من 35 الى	13	37.	37.1	74.3
	45 سنة	1	3		
V	من 45 سنة	9	25.	25.7	100.0
	فاكثر	7	20		
	Total	35	100	100.0	
			.0		

		المؤهل العلمي			
		Freq uency	Per cent	Valid Percent	Cumulati ve Percent
V	تقني أو	8	22.	22.9	22.9
	تقني سامي	9	25.7		
V	ليسانس	11	31.	31.4	54.3
		4	11.4		
V	ماستر	14	40.	40.0	94.3
		0	0		
V	الدكتوراه	2	5.7	5.7	100.0
	Total	35	100	100.0	
			.0		

		سنوات الخبرة			
		Freq uency	Per cent	Valid Percent	Cumulati ve Percent
V	5سنوات	5	14.	14.3	14.3
	أقل		3		
	5الى 10	8	22.	22.9	37.1
	سنوات		9		
	10-15	13	37.	37.1	74.3
سنة		1			
15 من	9	25.	25.7	100.0	
فاكثر		7			
Total	35	100	100.0		
			.0		

		المنصب في المؤسسة			
		Freq uency	Per cent	Valid Percent	Cumulati ve Percent
V	مكلف	15	42.	42.9	42.9
	رئيس	12	34.	34.3	77.1
	مصلحة		3		
	رئيس	6	17.	17.1	94.3
	قسم		1		
مدير	2	5.7	5.7	100.0	
فرع/نائب					
Total	35	100	100.0		
			.0		

Statistics					
	N	Valid	Mis sing	Me an	Std. Deviation
أرى بأن هناك علاقة بين عملي ومصلحة المجتمع الذي أعمل فيه	35	35	0	4.2 0	.632
أنتطلع وبشوق للقدوم إلى العمل في المؤسسة	35	35	0	4.2 0	.677
أشعر بأن عملي يزيد في توجيهي الروحي	35	35	0	4.1 4	.648

أستمتع بالعمل في هذه المؤسسة	35	0	4.2 0	.677
أدرك الأمور التي تمنح عملي معنى	35	0	3.9 4	.684
أشعر أنني فرد من أفراد العائلة في هذه المؤسسة	35	0	4.3 1	.631
أشعر أن العمل التعاوني مع الأخرين له قيمة كبيرة	35	0	4.3 4	.684
أشعر بأن العاملين في المؤسسة يدعم أحدهم الآخر	35	0	4.1 7	.618
يشجع العاملون في المؤسسة على خلق روح الجماعة	35	0	4.1 1	.718
أشعر بأن العاملين في المؤسسة يربطهم هدف سامي	35	0	4.0 0	.840
تعتني اتصالات الجزائر بجميع العاملين لديها بشكل عادل دون تمييز وتفرقة	35	0	4.0 6	.802
أحمل مشاعر إيجابية حول قيم المؤسسة	35	0	4.1 7	.747
تنسجم أهدافي الشخصية كموظف مع أهداف المؤسسة	35	0	4.2 0	.677
تهتم المؤسسة التي أعمل بها اهتماماً كافياً بي كأحد العاملين بها	35	0	4.2 0	.759
أشعر بالارتباط الحقيقي مع رسالة المؤسسة في المجتمع	35	0	4.2 3	.547
تحترم المؤسسة التي أعمل بها الحياة الشخصية للعاملين	35	0	4.2 6	.657
أستمتع بعملتي أكثر من إستمتاعي بوقت الراحة	35	0	3.8 9	.993
توفر لي وظيفتي فرصا لاكتساب مهارات وخبرات جديدة	35	0	4.2 6	.611
بشكل عام أنا راضي عن عملي في اتصالات الجزائر	35	0	4.4 0	.604
أنا راض عن المسؤولين عني في اتصالات الجزائر	35	0	4.1 7	.747
ساعات العمل ومواعيد الدوام مناسبة	35	0	4.0 3	.985
أشعر بالإستقرار في عملي	35	0	4.2 9	.622
أنا راض عن الأجر الذي أقتضاه الآن	35	0	4.3 7	.598
أنا راض عن الحافز المادي الذي أقتضاه في اتصالات الجزائر	35	0	4.3 4	.539

أُتلقى الدعم والمساندة من زملائي في إنجاز الأعمال بالمؤسسة	35	0	4.2 9	.667
يوجد تنسيق كامل بين مختلف الأقسام في اتصالات الجزائر	35	0	4.1 7	.707
تتسم التعليمات الصادرة عن إدارة اتصالات الجزائر بالوضوح	35	0	4.1 7	.664
تتوفر العدالة في توزيع مهام وواجبات العاملين في اتصالات الجزائر	35	0	3.9 7	.985
تحرص إدارة اتصالات الجزائر على سماع مقترحات العاملين في المؤسسة	35	0	3.9 4	.998
توفر لي وظيفتي فرص التقدم والترقية في العمل	35	0	4.2 6	.657
يوجد تفويض كافي ومناسب من إدارة اتصالات الجزائر لإتخاذ القرار المتعلق بالعمل	35	0	4.2 6	.657
العمل_الهادف	35	0	4.1 371	.51512
الاحساس_بالجماعة	35	0	4.1 886	.56139
الملاءمة	35	0	4.1 857	.54499
المحور_الثاني	35	0	4.1 867	.49436
المحور_الاول	35	0	4.1 705	.48017
الاستمارة	35	0	4.1 786	.43591

Reliability

Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.834	5

**Reliability
Statistics**

Cronbach 's Alpha	N of Items
.858	5

**Reliability
Statistics**

Cronbach 's Alpha	N of Items
.867	6

**Reliability
Statistics**

Cronbach 's Alpha	N of Items
.929	16

**Reliability
Statistics**

Cronbach 's Alpha	N of Items
.906	15

**Reliability
Statistics**

Cronbach 's Alpha	N of Items
----------------------	---------------

.942

31

Notes

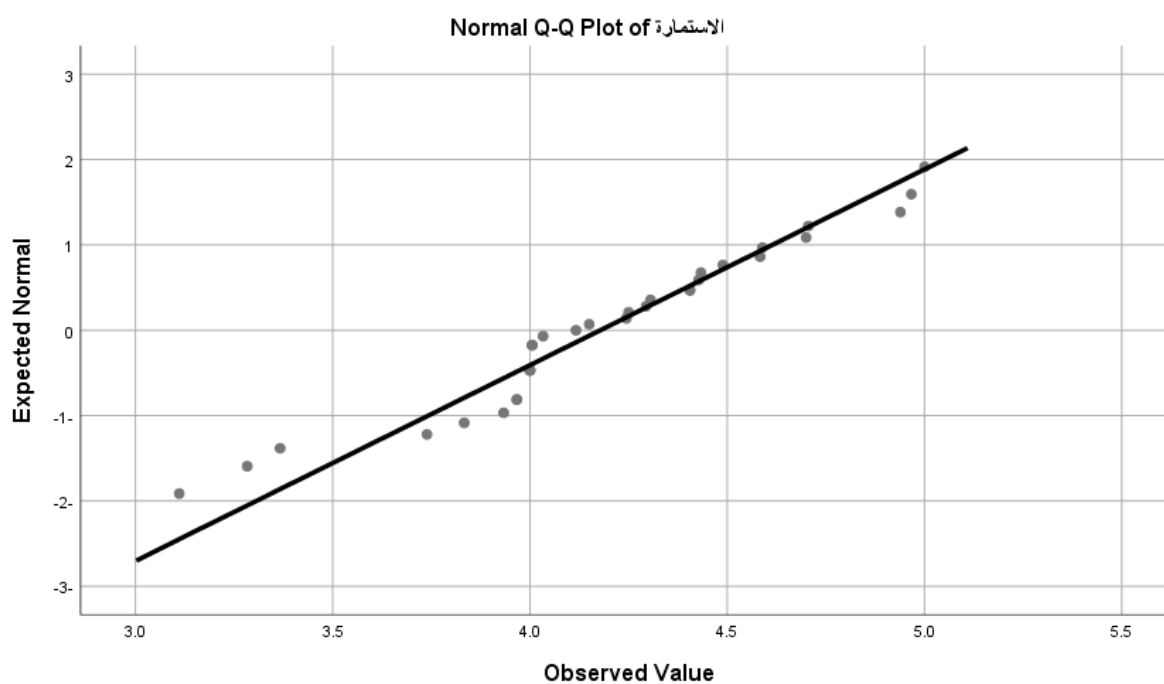
Output Created		13-MAY-2025 17:10:55
Comments		
Input	Data	C:\Users\Makam- مؤسسةTECH\Documents\ اتصالات الجزائر.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	35
Missing	Value Handling	Definition of Missing User-defined missing values for dependent variables are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on cases with no missing values for any dependent variable or factor used.
	Syntax	EXAMINE الاستمارةVARIABLES= /PLOT BOXPLOT STEMLEAF /COMPARE GROUPS /STATISTICS DESCRIPTIVES /INTERVAL 95 /MISSING LISTWISE /NOTOTAL.
Resources	Processor Time	00:00:01.39
	Elapsed Time	00:00:00.62

Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Stat	df	Sig.	Stat	df	Sig.
	istic			istic		
الا	.14	35	.06	.95	35	.14
استمارة	4		4	3		4

a. Lilliefors Significance Correction

الاستمارة



Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	العمل_الهادف ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: المحور_الثاني
b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.491 ^a	.218	.43716

a. Predictors: (Constant), العمل_الهادف

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	2.003	1	2.003	10.480	.003 ^b
Residual	6.307	33	.191		
Total	8.309	34			

a. Dependent Variable: المحور_الثاني
b. Predictors: (Constant), العمل_الهادف

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients	Std. Error	Standardized Coefficients	t	Sig.
1 (Constant)	2.237	.607		3.688	.001
العمل_الهادف	.471	.146	.491	3.237	.003

a. Dependent Variable: المحور_الثاني

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	الاحساس_با لجماعة ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: المحور_الثاني

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.528 ^a	.279	.42618

a. Predictors: (Constant), الاحساس_بالجماعة

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	2.316	1	2.316	12.750	.001 ^b
Residual	5.994	33	.182		
Total	8.309	34			

a. Dependent Variable: المحور_الثاني

b. Predictors: (Constant), الاحساس_بالجماعة

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		

1	(Constant)	2.240	.550		4.071	.000
	الإحساس بالجماعة	.465	.130	.528	3.571	.001

a. Dependent Variable: المحور_الثاني

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	الملاءمة ^b	.	Entered

a. Dependent Variable: المحور_الثاني

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.580 ^a	.336	.40893

a. Predictors: (Constant), الملاءمة

ANOVA^a

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2.791	1	2.791	16.690	.000 ^b
	Residual	5.518	33	.167		
	Total	8.309	34			

a. Dependent Variable: المحور_الثاني

b. الملاءمة Predictors: (Constant),

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standard	t	Sig.
		B	Std. Error	ized Coefficients		
1	(Constant)	1.986	.543		3.657	.001
	الملاءمة	.526	.129	.580	4.085	.000

a. Dependent Variable: المحور_الثاني

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	الملاءمة، العمل_الهادف، الاحساس_بالجماعة ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: المحور_الثاني
b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.610 ^a	.372	.311	.41040

a. Predictors: (Constant), الملاءمة، العمل_الهادف، الاحساس_بالجماعة

ANOVA^a

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3.088	3	1.029	6.12	.002 ^b
	Residual	5.221	31	.168		
	Total	8.309	34			

a. Dependent Variable: المحور_الثاني
 b. Predictors: (Constant), العمل_الهادف، الاحساس_بالجماعة، الملاءمة

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
		B	Std. Error	Beta	t	
1	(Constant)	1.624	.619		2.623	.013
	العمل_الهادف	.107	.202	.111	.530	.600
	الاحساس_بالجماعة	.170	.193	.193	.880	.386
	الملاءمة	.337	.192	.371	1.751	.090

a. Dependent Variable: المحور_الثاني

Correlations

Correlations

	المحور_الاول	
أرى بأن هناك علاقة بين عملي ومصلحة المجتمع الذي أعمل فيه	Pearson Correlation	.462
	Sig. (2-tailed)	.005
	N	35

أتطلع وبشوق للقدوم إلى العمل في المؤسسة	Pearson	.595
	Correlation	
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	35
أشعر بأن عملي يزيد في توجهي الروحي	Pearson	.821
	Correlation	
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	35
أستمتع بالعمل في هذه المؤسسة	Pearson	.720
	Correlation	
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	35
أدرك الأمور التي تمنح عملي معنى	Pearson	.796
	Correlation	
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	35
أشعر أنني فرد من أفراد العائلة في هذه المؤسسة	Pearson	.647
	Correlation	
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	35
أشعر أن العمل التعاوني مع الآخرين له قيمة كبيرة	Pearson	.701
	Correlation	
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	35
أشعر بأن العاملين في المؤسسة يدعم أحدهم الآخر	Pearson	.769
	Correlation	
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	35
يشجع العاملون في المؤسسة على خلق روح الجماعة	Pearson	.650
	Correlation	
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	35
أشعر بأن العاملين في المؤسسة يربطهم هدف سامي	Pearson	.828
	Correlation	
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	35
تعنتي اتصالات الجزائر بجميع العاملين لديها بشكل عادل دون تمييز وتفرقة	Pearson	.666
	Correlation	
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	35
أحمل مشاعر إيجابية حول قيم المؤسسة	Pearson	.732
	Correlation	

	Sig. (2-tailed)	.000
	N	35
تنسجم أهدافي الشخصية كموظف مع أهداف المؤسسة	Pearson Correlation	.839
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	35
تهتم المؤسسة التي أعمل بها اهتماماً كافياً بي كأحد العاملين بها	Pearson Correlation	.744
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	35
أشعر بالارتباط الحقيقي مع رسالة المؤسسة في المجتمع	Pearson Correlation	.726
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	35
تحترم المؤسسة التي أعمل بها الحياة الشخصية للعاملين	Pearson Correlation	.442
	Sig. (2-tailed)	.008
	N	35
المحور_الاول	Pearson Correlation	1
	N	35

Correlations

Correlations

		المحور الثاني
أستمتع بعملتي أكثر من إستمتاعي بوقت الراحة	Pearson Correlation	.644
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	35
توفر لي وظيفتي فرصاً لاكتساب مهارات وخبرات جديدة	Pearson Correlation	.518
	Sig. (2-tailed)	.001
	N	35
بشكل عام أنا راضي عن عملي في اتصالات الجزائر	Pearson Correlation	.616

	Sig. (2-tailed)	.000
	N	35
أنا راض عن المسؤولين عني في اتصالات الجزائر	Pearson Correlation	.750
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	35
ساعات العمل ومواعيد الدوام مناسبة	Pearson Correlation	.702
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	35
أشعر بالإستقرار في عملي	Pearson Correlation	.529
	Sig. (2-tailed)	.001
	N	35
أنا راض عن الأجر الذي أتقاضاه الآن	Pearson Correlation	.402
	Sig. (2-tailed)	.017
	N	35
أنا راض عن الحافز المادي الذي أتقاضاه في اتصالات الجزائر	Pearson Correlation	.643
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	35
أتلقي الدعم والمساعدة من زملائي في إنجاز الأعمال بالمؤسسة	Pearson Correlation	.808
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	35
يوجد تنسيق كامل بين مختلف الأقسام في اتصالات الجزائر	Pearson Correlation	.680
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	35
تتسم التعليمات الصادرة عن إدارة اتصالات الجزائر بالوضوح	Pearson Correlation	.742
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	35
تتوفر العدالة في توزيع مهام وواجبات العاملين في اتصالات الجزائر	Pearson Correlation	.728
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	35
تحرص إدارة اتصالات الجزائر على سماع مقترحات العاملين في المؤسسة	Pearson Correlation	.706
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	35

توفر لي وظيفتي فرص التقدم والترقيا في العمل	Pearson	.777
	Correlation	
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	35
يوجد تفويض كافي ومناسب من إدارة اتصالات الجزائر لإتخاذ القرار المتعلق بالعمل	Pearson	.723
	Correlation	
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	35
المحور الثاني	Pearson	1
	Correlation	
	N	35